

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ
ТА БЕЗПЕКИ
Кафедра загальної та соціальної психології

**ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПОЛЦЕЙСЬКОГО
ШЛЯХОМ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ**

Кваліфікаційна робота
здобувача другого
(магістерського) рівня
вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
Геннадія ФУРДАСА

Науковий керівник:
завідувач кафедри загальної та
соціальної психології, доктор
психологічних наук, професор
Зоряна КОВАЛЬЧУК

Рецензент
кандидат психологічних наук,
доцент
Олена ВАВРИНІВ

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«__» _____ 2026 р., протокол № ____
Завідувач кафедри загальної та соціальної психології
доктор психологічних наук, професор
_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів – 2026

АНОТАЦІЯ

Фурдас Г.В. Формування позитивного іміджу поліцейського шляхом проведення психологічного тренінгу. Здійснено теоретико-емпіричний аналіз проблеми формування професійного іміджу поліцейського в умовах соціальної напруги та підвищених вимог до якості взаємодії з громадянами. Актуальність обґрунтовано необхідністю зміцнення довіри до правоохоронних органів і розвитку комунікативної компетентності, емоційної врівноваженості та професійної відповідальності поліцейських.

Систематизовано наукові підходи до психологічного тренінгу як інтегративної форми розвитку та розкрито соціально-психологічну структуру іміджу поліцейського. Емпірично апробовано тренінгову програму з використанням психодіагностичних методик і статистичного аналізу; зафіксовано позитивну динаміку особистісних показників, що впливають на соціальне сприйняття та професійну взаємодію.

Теоретичне значення полягає в уточненні психологічних механізмів формування професійного іміджу, практичне — у можливості впровадження програми в систему підготовки та психологічного супроводу працівників поліції.

ANNOTATION

Furdas G.V. Formation of a positive image of a police officer through psychological training. A theoretical and empirical analysis of the problem of forming a professional image of a police officer in conditions of social tension and increased requirements for the quality of interaction with citizens has been carried out. The relevance is justified by the need to strengthen trust in law enforcement agencies and develop communicative competence, emotional balance and professional responsibility of police officers.

Scientific approaches to psychological training as an integrative form of development have been systematized and the socio-psychological structure of the image of a police officer has been revealed. The training program has been empirically tested using psychodiagnostic methods and statistical analysis; positive dynamics of personal indicators that affect social perception and professional interaction have been recorded.

The theoretical significance lies in clarifying the psychological mechanisms of forming a professional image, the practical significance lies in the possibility of implementing the program into the system of training and psychological support of police officers.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ШЛЯХОМ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	8
1.1. Феномен психологічного тренінгу в науковій літературі	8
1.2. Соціально-психологічні особливості іміджу поліцейського в умовах сучасного суспільства	19
1.3. Психологічний тренінг як засіб формування та оптимізації позитивного професійного іміджу поліцейського	24
Висновок до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРЕНІНГУ НА ПОЗИТИВНИЙ ІМІДЖ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО	32
2.1. Обґрунтування тренінгової програми підвищення іміджу поліцейського	32
2.2. Програма тренінгу формування позитивного іміджу поліцейського	37
2.3. Емпіричні зрушення в ході проведення тренінгової роботи	40
Висновок до розділу 2	57
ВИСНОВКИ	60
Список використаних джерел	63
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційної роботи «Формування позитивного іміджу поліцейського шляхом проведення психологічного тренінгу» зумовлена тим, що в умовах тривалої суспільної напруги, воєнного стану, високого рівня стресу й невизначеності населення критично зростає потреба у підвищенні довіри до інституцій безпеки та якості взаємодії поліції з громадянами. Імідж поліцейського в сучасній Україні є не лише елементом професійної репутації, а й чинником громадської легітимності, ефективності правозастосування, превенції правопорушень і готовності громадян співпрацювати з поліцією. Від того, як поліцейський сприймається у контакті, залежить рівень добровільного дотримання вимог закону, інтенсивність конфліктів у публічному просторі, кількість скарг та рівень ескалації у кризових ситуаціях.

Актуальність також визначається тим, що позитивний імідж поліцейського формується не тільки через зовнішні атрибути служби, а передусім через поведінкові та комунікативні прояви в реальних взаємодіях: здатність до деескалації, емпатичного слухання, коректного застосування владних повноважень, регуляції власних емоцій, поваги до гідності людини та чіткого дотримання професійної етики. Саме ці якості стають найбільш помітними для громадян у щоденних ситуаціях і визначають, чи буде контакт із поліцією сприйматися як захист і підтримка або як загроза і тиск. Водночас професійна діяльність поліцейського пов'язана з високим ризиком емоційного вигорання, вторинної травматизації та розвитку стресових реакцій, що може знижувати якість комунікації, провокувати різкі реакції, ригідність поведінки та підвищувати ймовірність конфліктів з населенням, а отже — негативно впливати на імідж.

Особливої ваги набуває тренінговий формат психологічної роботи, оскільки він дає можливість не лише інформувати, а формувати навички через практику: моделювання службових ситуацій, опрацювання типових комунікативних помилок, розвиток саморегуляції, навичок деескалації,

асертивної поведінки й конструктивного реагування на агресію чи провокації. Тренінг як доказовий інструмент прикладної психології дає змогу впливати на поведінкові компоненти іміджу, що є найбільш значущими для реального сприйняття поліцейського громадянами. Крім того, тренінгова робота дозволяє інтегрувати індивідуальний рівень (самоконтроль, стресостійкість, емоційна компетентність) з організаційним (єдині стандарти комунікації, етичний кодекс, сервісна орієнтація), що забезпечує системний ефект.

Отже, актуальність дослідження полягає у практичній необхідності підвищення якості комунікації поліції з населенням, зниження конфліктності контактів, посилення довіри до правоохоронної системи та формування професійної поведінки, яка підтримує позитивний імідж поліцейського. Розроблення та апробація психологічного тренінгу як інструменту цілеспрямованого формування такого іміджу відповідає сучасним потребам Національної поліції України, запиту суспільства на безпечну та людяно орієнтовану взаємодію з державними інституціями й завданням практичної психології щодо підвищення ефективності професійної діяльності у стресових умовах.

Метою даного дослідження є вивчення динаміки формування позитивного іміджу поліцейських, їх індивідуальних особистісних змін в ході проведення психологічного тренінгу.

Об'єктом дослідження є імідж поліцейського.

Предметом дослідження виступають формування позитивного іміджу поліцейського шляхом проведення психологічного тренінгу.

Об'єкт, предмет та мета нашої роботи окреслили відповідні **завдання дослідження**:

1. проаналізувати наукову літературу з даної тематики, узагальнити та систематизувати сучасні підходи до їх вивчення;
2. розробити концептуальну модель і методичні підходи до дослідження змін особистості в ході тренінгової діяльності;

3. експериментально продемонструвати динаміку змін особистісних рис, властивостей та структур особистості поліцейського у процесі тренінгової діяльності;

4. проаналізувати отримані дані дослідження.

Для вирішення вище окреслених завдань ми застосовували широкий спектр теоретичних, якісних, формувальних та аналітичних методів, що дозволили комплексно розкрити психологічне явище, обґрунтувати програму впливу та оцінити її ефективність. Насамперед застосовуються **теоретичні методи наукового пізнання**, зокрема аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація та класифікація наукових джерел. Вони використовуються для опрацювання психологічних концепцій, моделей, підходів до вивчення обраної проблеми, а також для формування власної теоретичної позиції дослідника. Значну дослідницьку цінність мають **якісні методи**, спрямовані на глибоке розуміння суб'єктивного досвіду учасників. До них належать напівструктуроване або глибинне інтерв'ю, фокус-групи, аналіз наративів, кейс-аналіз, а також метод експертних оцінок.

А також **методи спостереження**, зокрема включене й невключене, структуроване або вільне спостереження. Вони дають змогу аналізувати реальну поведінку, стилі взаємодії, комунікативні та емоційні реакції у природних або змодельованих умовах.

У переліку психодіагностичних методик, які ми використали у роботі, є: багатофакторний особистісний опитувальник 16PF Кеттела; тест на асертивність; методика для діагностики рівня емпатійних тенденцій; опитувальник *ПД* (потреби в досягненнях) Орлова. Серед математично-статистичних методів ми застосували порівняльний, кореляційний та факторний аналізи.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми формування професійного іміджу поліцейського як інтегративного особистісно-поведінкового феномену, що поєднує

комунікативні, емоційно-регуляторні, ціннісно-мотиваційні та рольові компоненти. У роботі систематизовано сучасні підходи до розуміння іміджу в професіях типу «людина – людина», уточнено роль психологічного тренінгу як формувального інструменту впливу на поведінкові прояви іміджу в реальних ситуаціях службової взаємодії. Отримані результати розширюють теоретичні положення прикладної, соціальної та організаційної психології щодо взаємозв'язку між внутрішніми психологічними характеристиками фахівця та соціальним сприйняттям його професійної ролі.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання розробленої та апробованої програми психологічного тренінгу у системі професійної підготовки, підвищення кваліфікації та психологічного супроводу поліцейських. Запропоновані тренінгові модулі, вправи та методичні рекомендації можуть бути використані практичними психологами підрозділів Національної поліції для розвитку комунікативної компетентності, емоційної саморегуляції та навичок деескалації конфліктів. Матеріали дослідження також можуть бути адаптовані для освітніх програм закладів вищої освіти зі спеціальності «Психологія» та використані у подальших прикладних дослідженнях, спрямованих на підвищення ефективності взаємодії поліції з громадськістю.

Структура нашої роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів та загальних висновків, а також списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ШЛЯХОМ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

1.1. Феномен психологічного тренінгу в науковій літературі

На сучасному етапі розвитку прикладної психології зберігається низка концептуальних суперечностей і термінологічних неузгодженостей у визначенні психологічного тренінгу як самостійної форми професійної діяльності. Це зумовлює той факт, що майже кожне дослідження, присвячене проблематиці тренінгової роботи, розпочинається з уточнення самого поняття «тренінг». У найширшому значенні цей термін використовується для позначення різноманітних форматів групової психологічної роботи.

Водночас у науковій та практичній літературі паралельно функціонують такі поняття, як групова психотерапія, психокорекційні групи, групи досвіду, групи активного навчання, а також практичні експериментальні або тренінгові лабораторії. Відсутність єдиного підходу до класифікації призводить до ситуації, коли ідентичні за змістом і структурою групові форми роботи в різних авторських концепціях позначаються різними термінами, що ускладнює їх теоретичне розмежування.

Окреслюючи межі поняття «психологічний тренінг», сучасні дослідники зазначають, що його зміст охоплює значну кількість методів, традиційно пов'язаних із груповою психотерапією та психокорекційною практикою. Це зумовлює необхідність розглядати витоки тренінгу в контексті розвитку різних напрямів групової психологічної допомоги, а також у сфері активного психологічного навчання.

У межах діяльності, спрямованої на розвиток особистості, психологічний тренінг постає як форма групової роботи, що перебуває на межі навчання, корекції та терапії. Йдеться насамперед про використання активних групових методів практичної психології у роботі з психічно здоровими людьми з метою

розвитку, вдосконалення та оптимізації особистісних і професійних якостей, необхідних для ефективної соціальної взаємодії та професійної самореалізації.

У цьому контексті психологічний тренінг доцільно розглядати як багатофункціональний інструмент цілеспрямованих психологічних змін, спрямованих на особистість, групу або організацію. Центральним смислотворчим поняттям тренінгової роботи виступає категорія зміни – як процесу позитивної трансформації психологічних характеристик учасників, підвищення рівня їхньої усвідомленості, адаптивності та внутрішньої узгодженості із власними потребами й соціальним середовищем.

У контексті співвідношення навчання, психокорекції та психотерапії тренінгова робота посідає особливе, інтегративне місце в системі психологічної науки і практики. Вона поєднує освітню спрямованість навчання з корекційним потенціалом психологічного впливу, не виходячи при цьому за межі психотерапевтичної діяльності. Саме ця проміжна позиція зумовлює високу прикладну цінність психологічного тренінгу як форми роботи з психічно здоровими людьми, які перебувають у складних соціальних, професійних або життєвих умовах та потребують розвитку адаптивних ресурсів.

З одного боку, тренінгова робота виконує навчальну функцію, оскільки спрямована на формування знань, умінь і навичок, необхідних для ефективної взаємодії з оточенням, саморегуляції, професійної комунікації та прийняття рішень. З іншого боку, вона має психокорекційний характер, адже дозволяє цілеспрямовано впливати на емоційні стани, поведінкові стереотипи, установки та міжособистісні реакції, які ускладнюють соціальне та професійне функціонування особистості.

Важливою особливістю тренінгової роботи є її орієнтація на процес психологічних змін, що відбуваються в умовах групової взаємодії. Саме групова динаміка, зворотний зв'язок, моделювання реальних життєвих і професійних ситуацій створюють безпечний простір для усвідомлення власних реакцій, експериментування з новими способами поведінки та поступової

інтеграції цих змін у повсякденну діяльність. При цьому тренінг не ставить за мету глибинну реконструкцію особистості, що є характерним для психотерапії, а зосереджується на розвитку, оптимізації та підвищенні психологічної ефективності.

Таким чином, значення тренінгової роботи полягає у її здатності виступати універсальним інструментом психологічного впливу, який забезпечує перехід від засвоєння знань до практичних змін у поведінці та самосприйнятті. Тренінг сприяє формуванню внутрішньої узгодженості, підвищенню адаптивності та розвитку особистісних і професійних якостей, що робить його особливо актуальним у сучасних умовах соціальної нестабільності та зростання психологічних навантажень.

У межах сучасних підходів до розуміння психологічного тренінгу найбільш продуктивним є його тлумачення не як форми передавання готових знань, а як спеціально організованого процесу розвитку здатності до навчання й опанування складних видів діяльності, зокрема міжособистісної взаємодії та професійного спілкування. Такий підхід зміщує акцент із дидактичного компонента на розвитковий та формувальний потенціал тренінгу, що наближає його до практик активного психологічного впливу.

У цьому контексті ключового значення набуває психотехнічний вимір тренінгової роботи, тобто система цілеспрямованих психологічних дій, спрямованих на усвідомлення, регуляцію та трансформацію психічних процесів і станів. Психотехнічний підхід розглядає тренінг як прикладну форму психологічної діяльності, що спирається на наукові знання про закономірності розвитку психіки, мотиваційні та особистісні структури, групову динаміку, а також механізми саморегуляції та взаємодії. Саме в цьому сенсі тренінг постає як практична реалізація досягнень психологічної науки.

Виділення психотехнічної складової тренінгу актуалізує методологічні питання, пов'язані з побудовою психологічного впливу, визначенням умов його ефективності та аналізом чинників, які забезпечують досягнення стійких

позитивних змін у поведінці й самосприйнятті учасників. Проблема ефективності тренінгових програм набуває особливої ваги в умовах зростання попиту на прикладні психологічні послуги та різноманіття тренінгових форматів.

Теоретичне поле психологічного тренінгу характеризується значною різноманітністю. Постійно з'являються нові підходи, моделі, техніки й вправи, що відображає динамічний розвиток цієї галузі. Більшість досліджень у сфері соціальної та організаційної психології зосереджуються на описі методичних аспектів тренінгової роботи: структурі занять, формах групової взаємодії, наборі вправ і технік. Водночас у багатьох працях підкреслюється, що результативність тренінгу визначається не лише теоретичною обґрунтованістю програм чи технічною досконалістю методик, а значною мірою особистісними характеристиками, професійною компетентністю та досвідом тренера.

Тренінгові вправи й прийоми слід розглядати насамперед як інструменти психологічного впливу, ефективність яких залежить не стільки від їх формальних характеристик, скільки від майстерності фахівця, здатного адекватно використовувати їх у конкретному груповому контексті. У зв'язку з цим постає принципове питання: що саме відіграє провідну роль у досягненні результатів тренінгу — теоретична модель, інструментарій чи особистість тренера? Відповідь на це питання безпосередньо пов'язана з проблемою діагностики ефективності тренінгової роботи та вибору оптимальних форм тренінгу для вирішення конкретних практичних завдань.

На сьогодні психологічний тренінг широко застосовується у сфері психологічної допомоги, розвитку особистості та корекції поведінкових і емоційних проявів. Традиційно його використовують для розвитку самопізнання, рефлексії, формування навичок саморегуляції, підвищення емоційної гнучкості, оптимізації міжособистісних відносин і покращення соціальної адаптації. Значно менш дослідженою залишається сфера використання психологічного тренінгу в управлінні персоналом та

організаційному розвитку, попри те що обсяги тренінгових послуг у цій галузі є співмірними з традиційними формами психологічної практики. Сучасні тенденції свідчать про зростання ролі тренінгу як провідного інструменту розвитку персоналу в багатьох країнах, що підкреслює його стратегічне значення для сучасних організацій.

У системі розвитку персоналу провідне місце займають такі тренінгові форми, як ділові ігри, групові дискусії, рольові моделі взаємодії, різні варіації колективного генерування ідей (мозкові штурми, конференції ідей, групові аналітичні записи), а також метод аналізу практичних ситуацій (case-study). Поряд із цими форматами застосовуються й класичні психологічні тренінги, спрямовані на особистісний розвиток працівників, зниження рівня міжособистісної напруженості та профілактику конфліктів у колективі.

В умовах ринкової економіки розвиток персоналу не може розглядатися як самоціль. Організації змушені орієнтуватися на економічну доцільність, ефективність витрат і досягнення конкретних результатів. У цьому контексті будь-які програми навчання і розвитку персоналу мають інструментальне значення та спрямовані на підвищення продуктивності праці, якості професійної діяльності й формування стійких конкурентних переваг організації.

Саме тому психологічний тренінг використовується для розв'язання широкого спектра прикладних завдань у сфері управління персоналом. Однією з ключових сфер його застосування є адаптація нових працівників до організаційного середовища. Скорочення термінів професійної адаптації має суттєве економічне значення, оскільки початковий період роботи нового співробітника зазвичай характеризується низькою продуктивністю та високими витратами для організації. Подолання труднощів входження в професійну роль, засвоєння норм, правил і стандартів діяльності, формування навичок ефективної взаємодії з колективом сприяє швидшому досягненню стабільної результативності праці та зменшенню фінансових втрат організації.

Важливим напрямом використання психологічного тренінгу є мобілізація внутрішнього потенціалу працівників і розширення спектра їхніх професійних можливостей відповідно до вимог конкретної діяльності. Психотехнічні вправи стимулюють актуалізацію невикористаних психологічних ресурсів, сприяють переосмисленню професійного досвіду, формують нові способи бачення робочих завдань і професійних ролей. У цьому контексті застосовуються різні формати ділового тренінгу: тренінги комунікації, управління часом, командної взаємодії, клієнтської орієнтованості, професійного самоменеджменту тощо.

Окремий напрям становить формування нових професійних навичок через моделювання діяльності та “програвання” робочих ситуацій. Психологічний тренінг у цьому випадку виступає як інтенсивне навчальне середовище, у якому завдяки емоційному залученню учасників і системі зворотного зв’язку істотно прискорюється процес засвоєння знань і навичок. У межах такого підходу тренінг спрямовується на:

- подолання дефіциту професійних знань;
- корекцію недоліків у виконанні функціональних обов’язків;
- формування автоматизованих дій у кризових та стресових ситуаціях;
- закріплення ключових професійних умінь, критично важливих для ефективної діяльності організації.

У цьому сенсі тренінг виконує функцію психологічного «тренажера», у межах якого в безпечному середовищі відпрацьовуються управлінські, комунікативні та професійні компетентності. Груповий формат роботи підсилює інтенсивність змін, забезпечує стійкість результатів та створює умови для максимально повного розкриття потенціалу кожного учасника.

Особливо повно потенціал психологічного тренінгу реалізується в умовах упровадження командного підходу до організації діяльності, коли згуртованість колективу виступає психологічною передумовою ефективних управлінських змін. Фактично тренінг є одним із небагатьох методів, здатних забезпечити реальні й стійкі поведінкові зрушення у групі. Традиційні форми навчання,

зокрема лекційні заняття, переважно сприяють розширенню інформаційного поля учасників, однак не гарантують трансформації практичних моделей взаємодії. Найбільш наочно це проявляється у сфері командоутворення, зокрема в ігрових видах спорту, де тренінгова форма дозволяє відпрацювати координацію дій, довіру, відповідальність і спільне прийняття рішень.

Упродовж останніх років спостерігається активне поширення використання психологічного тренінгу як складової комплексної оцінки професійного та особистісного потенціалу працівників у межах так званих центрів оцінювання. Цей підхід ґрунтується на системному спостереженні та аналізі поведінки учасників у спеціально змодельованих професійних ситуаціях. Тренінгова програма вибудовується таким чином, щоб створити умови для прояву компетентностей і ресурсів, які в повсякденній трудовій діяльності можуть залишатися латентними. Оціночні сесії, як правило, тривають декілька днів і включають різноманітні формати роботи: групові дискусії, індивідуальні та командні завдання, рольові ігри, презентації, моделювання робочих кейсів. Результати спостережень використовуються для ухвалення рішень щодо професійного розвитку, кар'єрного просування та формування кадрового резерву.

Застосування психологічного тренінгу з метою особистісного розвитку та професійного вдосконалення працівників, зокрема для зниження рівня міжособистісної конфліктності або підвищення емоційної саморегуляції, нерідко поєднує елементи психокорекційної та консультативної роботи. У певних ситуаціях, зокрема під час переживання кризових організаційних змін або професійних втрат, тренінг може включати окремі компоненти психологічної підтримки. У результаті таких впливів відбуваються не лише зміни у професійній поведінці працівника, а й трансформація ширшої системи його соціальних взаємин і способів взаємодії з оточенням.

Узагальнення викладеного дозволяє стверджувати, що психологічний тренінг як високоефективний інструмент розвитку та цілеспрямованих змін

посідає особливе місце в сучасних стратегіях підвищення продуктивності праці, якості професійної діяльності та конкурентоспроможності організацій. Саме актуальні запити практики, динамічні виклики сучасного соціального й професійного середовища зумовлюють зростаючий науковий інтерес до методичних і методологічних засад тренінгової роботи, що визначає її значущість для подальших психологічних досліджень і прикладних розробок.

Групова робота становить окремий і важливий напрям у психологічному консультуванні та психотерапевтичній практиці, який зарекомендував себе як ефективний засіб розв'язання особистісних і міжособистісних труднощів. Її ефективність ґрунтується на притаманній людині потребі у взаємодії з іншими, спільному обміні думками, переживаннями та досвідом, а також у колективному пошуку рішень. Група створює простір, у якому учасники можуть пережити відчуття приналежності, побачити універсальність власних проблем, спостерігати різні моделі поведінки та їхні наслідки, а також отримати підтримку, що має суттєве значення для процесів самопізнання, особистісних змін і розвитку. Участь у груповій роботі сприяє формуванню соціальних зв'язків, емоційної залученості та засвоєнню нового досвіду.

Водночас повноцінне використання потенціалу групових форм роботи потребує подолання низки стійких хибних уявлень, які існують щодо груп, особливо у сфері консультування та психотерапії. Ці уявлення значно рідше стосуються психолого-освітніх або дослідницьких груп, створюваних для вирішення конкретних завдань професійної діяльності. Серед найпоширеніших міфів можна виокремити переконання про штучність і нереалістичність спеціально сформованих груп, уявлення про групову роботу як «другорядний» спосіб допомоги, страх втрати індивідуальності через зниження психологічних захистів, очікування примусової емоційної відкритості або уявлення про групи як конфронтаційні, маніпулятивні та такі, що нав'язують учасникам певні погляди. Практика групової роботи переконливо спростовує ці твердження.

Групове консультування і психотерапія мають тривалу й послідовну історію розвитку. Однією з перших організованих форм групової терапевтичної роботи вважається діяльність медичних підтримувальних груп, створених на початку XX століття для пацієнтів із хронічними захворюваннями. Надалі груповий підхід активно розвивався в різних психологічних напрямках і практиках, зокрема в психодрамі, динамічних групах, гуманістично орієнтованих формах групової роботи, навчальних і тренінгових групах. Значний внесок у становлення теорії та практики групової взаємодії зробили дослідження групової динаміки, процесів впливу, ролей, норм і міжособистісних відносин.

У психології групу зазвичай визначають як об'єднання двох або більше осіб, які взаємодіють між собою з метою досягнення спільної або взаємно значущої цілі. Групи займають особливе місце в консультуванні, оскільки людина в повсякденному житті постійно включена в різні форми групової взаємодії – у навчальному середовищі, професійній діяльності, сімейних і соціальних контекстах. Багато особистісних, комунікативних і професійних навичок формуються саме через досвід перебування в групі.

Саме тому звернення психологів до групової форми роботи є закономірним і методологічно обґрунтованим. Групова робота виступає не лише ефективним, але й економічно доцільним способом психологічної допомоги людям із подібними запитами, труднощами або цілями, забезпечуючи поєднання підтримки, розвитку та навчання в межах єдиного процесу.

Групи відрізняються між собою за складом, кількістю учасників і цілями діяльності, однак незалежно від цих характеристик груповий процес завжди передбачає специфічну форму взаємодії. Йдеться про динамічний міжособистісний обмін, спрямований на запобігання або пом'якшення психологічних труднощів, а також на створення умов для особистісного зростання і внутрішнього розвитку учасників. У цьому сенсі групову роботу доцільно розглядати як різновид професійної психологічної діяльності, що

реалізується в груповому форматі та спирається на закономірності групової динаміки. Фахівець, який працює з групою, застосовує знання про групові процеси з метою сприяння взаємозалежній взаємодії людей у досягненні спільних цілей, які можуть мати особистісний, міжособистісний або діяльнісний характер.

Однією з ключових переваг групової роботи є можливість усвідомлення учасниками того, що їхні труднощі й переживання не є унікальними або аномальними. Контакт з іншими людьми, які мають подібний досвід, знижує почуття ізольованості та сприяє нормалізації переживань. У процесі взаємодії учасники отримують можливість глибше осмислити власну життєву ситуацію, побачити її з різних перспектив і зіставити з досвідом інших. Групове середовище створює відносно безпечний простір, у якому можна випробовувати нові способи поведінки та взаємодії, експериментувати з альтернативними стратегіями реагування й отримувати зворотний зв'язок. Спостереження за тим, як інші учасники працюють зі своїми труднощами, сприяє формуванню нових навичок і моделей дій. У деяких випадках група виконує функцію каталізатора, допомагаючи людині усвідомити потребу в подальшій індивідуальній роботі або уточнити власні цілі розвитку.

За належної організації групи мають суттєві переваги й можуть ефективно застосовуватися для надання психологічної допомоги людям із різноманітними запитами та інтересами. Існує значний масив емпіричних досліджень, присвячених аналізу різних підходів до групової роботи та статистичному підтвердженню її результативності. Водночас інтенсивність накопичення нових даних у цій сфері настільки висока, що підтримання актуального огляду досліджень потребує постійного оновлення знань.

Разом із тим групову роботу не можна розглядати як універсальний засіб, придатний для розв'язання будь-яких психологічних проблем. Ця форма консультування має свої обмеження і потенційні ризики. Не всі запити можуть бути ефективно опрацьовані в груповому форматі, а також не всі клієнти готові

або здатні працювати в умовах групи. У межах групи інколи складно досягти необхідної глибини індивідуального опрацювання, а груповий тиск може спонукати учасника до передчасних форм саморозкриття, до яких він ще не готовий. Існує також ризик формування феномену групового мислення, коли стереотипні й захисні способи осмислення ситуацій стають домінуючими, а творчі підходи до розв'язання завдань витісняються.

Додатковими труднощами можуть бути спроби окремих учасників використовувати групу з егоцентричних міркувань або для уникнення особистої відповідальності, що порушує загальний робочий процес. Практичними обмеженнями виступають і організаційні чинники, зокрема складність узгодження часу проведення занять, доступного для всіх учасників. Важливим питанням залишається також відповідність групового середовища реальному соціальному контексту життя учасників, адже у протилежному разі набутий досвід може виявитися складним для перенесення в повсякденну практику. Нарешті, за умови неуспішного проходження окремих стадій групового розвитку групова взаємодія може набути регресивного, непродуктивного або навіть деструктивного характеру, що проявляється у феноменах пошуку «винного», групового нарцисизму чи проєктивних процесів.

Різноманіття форм групової психологічної роботи дає змогу задовольнити інтереси та потреби практично кожної людини, яка звертається по психотерапевтичну допомогу, підтримку особистісного зростання або потребує психологічної підтримки й спілкування. Наявність великої кількості моделей груп зумовлена широким спектром життєвих ситуацій і запитів, з якими стикаються люди. Попри тривалі дискусії щодо критеріїв класифікації груп, насамперед за цілями та змістом діяльності, у практиці психологічної допомоги сформувалися відносно усталені стандарти виокремлення основних типів групової роботи.

1.2. Соціально-психологічні особливості іміджу поліцейського в умовах сучасного суспільства

У сучасному суспільстві імідж поліцейського набуває статусу одного з ключових соціально-психологічних чинників, що визначають ефективність взаємодії між правоохоронною системою та громадянами. Він перестає бути суто зовнішнім або репутаційним явищем і постає як багаторівнева конструкція, у якій поєднуються особистісні характеристики співробітника, особливості професійної діяльності, організаційна культура інституції та соціальні очікування суспільства. В умовах високої соціальної напруги, спричиненої війною, кризовими процесами, масовою міграцією та зростанням запиту на безпеку, імідж поліцейського виконує стабілізаційну, регулятивну та символічну функції.

У вітчизняній психологічній науці проблема соціально-психологічних особливостей іміджу поліцейського поступово сформувалася як окремий напрям досліджень у контексті реформування правоохоронної системи та трансформації суспільних очікувань щодо діяльності поліції. Українські науковці розглядають імідж поліцейського не лише як зовнішній образ представника влади, а як складне соціально-психологічне утворення, що поєднує професійні, особистісні, комунікативні та ціннісні характеристики, які відображаються у взаємодії з громадянами.

Значний внесок у дослідження психологічних чинників формування іміджу поліцейського зробили О. Л. Мартенко та І. М. Охріменко. У їхніх працях імідж розглядається як багаторівнева система уявлень і очікувань суспільства, що формується під впливом професійної поведінки поліцейського, стилю спілкування, морально-етичних якостей та психологічної готовності до виконання службових обов'язків. Дослідники акцентують увагу на ролі соціальної перцепції, довіри та емоційного фону взаємодії «поліція – громадянин» у становленні позитивного образу правоохоронця.

Проблематика іміджу Національної поліції України у площині громадської думки знайшла відображення у роботах В. Реца, який аналізував соціально-психологічні механізми формування ставлення населення до поліцейських. У його дослідженнях імідж трактується як результат узагальненого досвіду взаємодії громадян із поліцією, а також як індикатор рівня легітимності та суспільної підтримки правоохоронних органів. Автор підкреслює, що індивідуальний імідж поліцейського безпосередньо впливає на колективний образ інституції в цілому.

У межах вивчення престижності професії та соціальних очікувань щодо діяльності поліції В. Тимофєєв і К. Гунько розглядали імідж поліцейського як чинник професійної ідентичності та соціального статусу. Їхні наукові напрацювання свідчать, що позитивний імідж пов'язаний із відчуттям професійної значущості, внутрішньої мотивації та готовності до конструктивної взаємодії з населенням, особливо в умовах соціальної напруги та кризових ситуацій.

Окремий пласт досліджень представлений у матеріалах наукових конференцій і круглих столів, присвячених психологічному позиціюванню поліції серед населення. У цих працях українські дослідники та практичні психологи аналізують імідж поліцейського крізь призму соціальних установок, стереотипів і символічних очікувань, що формуються в умовах суспільних змін, воєнних викликів і підвищених вимог до етичності професійної поведінки.

Питання факторів, які негативно впливають на імідж поліцейського та знижують рівень довіри до правоохоронних органів, висвітлювалися у працях К. Маравської. Дослідниця звертає увагу на психологічні умови професійного вигорання, порушення професійної гідності та деформації службової поведінки, які відображаються у сприйнятті поліцейського суспільством і можуть формувати стійкий негативний образ.

Водночас значна кількість українських наукових публікацій присвячена вивченню психологічних характеристик і професійно важливих якостей

працівників поліції, що опосередковано формують їхній імідж. У цих роботах аналізуються комунікативна компетентність, емоційна стійкість, здатність до саморегуляції та відповідальність як ключові психологічні ресурси позитивного соціального сприйняття поліцейського.

Таким чином, українські дослідження іміджу поліцейського демонструють міждисциплінарний підхід, у межах якого імідж постає як соціально-психологічний феномен, зумовлений особистісними характеристиками поліцейського, специфікою професійної діяльності та ширшим соціальним контекстом. Ці наукові напрацювання створюють теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу можливостей цілеспрямованого формування позитивного іміджу поліцейського, зокрема шляхом застосування психологічних тренінгових програм у системі професійної підготовки та розвитку персоналу.

З позицій соціальної психології імідж поліцейського можна розглядати як соціально сконструйований образ, що формується у процесі взаємодії між індивідом і соціальним середовищем та закріплюється у колективній свідомості через механізми соціального сприйняття, атрибуції та узагальнення досвіду. Цей образ не є статичним – він постійно трансформується під впливом реальних практик правоохоронної діяльності, інформаційного контексту та домінуючих у суспільстві ціннісних орієнтацій.

Особливістю іміджу поліцейського є його подвійна природа: з одного боку, він відображає індивідуальні психологічні якості конкретного співробітника, а з іншого – репрезентує державу як інститут примусу і захисту. Саме тому поведінка одного поліцейського нерідко сприймається громадянами як показник функціонування всієї системи. Така узагальненість зумовлює високий рівень відповідальності за кожен професійний контакт і посилює роль соціально-психологічних чинників у формуванні довіри або недовіри до поліції загалом.

Імідж поліцейського формується у просторі соціальних очікувань, які часто є суперечливими. З одного боку, від нього очікують рішучості, сили, здатності швидко реагувати та застосовувати владні повноваження. З іншого – гуманності, емпатії, поваги до гідності людини та вміння вести діалог. Ця суперечність створює напруження між роллю «охоронця порядку» і роллю «соціального помічника», що безпосередньо впливає на психологічний стан самого поліцейського і стиль його професійної поведінки.

Соціально-психологічна структура іміджу поліцейського включає когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти. Когнітивний компонент відображає уявлення громадян про компетентність, законність дій і професіоналізм поліцейського. Емоційний компонент пов'язаний із почуттями безпеки, довіри або страху, які викликає контакт з представником поліції. Поведінковий компонент проявляється у готовності громадян співпрацювати, звертатися по допомогу або, навпаки, уникати взаємодії з правоохоронними органами.

Значний вплив на формування іміджу поліцейського мають соціальні стереотипи. Вони виникають як результат історичного досвіду, культурних наративів і медіарепрезентацій правоохоронної діяльності. У сучасних умовах ці стереотипи активно підтримуються та транслюються через соціальні мережі, де окремі випадки поведінки поліцейських можуть швидко набувати символічного значення і формувати узагальнений образ професії. Негативний досвід взаємодії, навіть одиничний, здатний значно підірвати довіру, тоді як позитивні практики потребують систематичності та повторюваності для закріплення у суспільній свідомості.

Особливу роль у формуванні позитивного іміджу відіграє професійна ідентичність поліцейського. Усвідомлення власної місії, прийняття професійних цінностей і відчуття значущості своєї діяльності створюють внутрішню основу для автентичної та відповідальної поведінки. Поліцейський із сформованою професійною ідентичністю сприймає вимоги суспільства не як

зовнішній тиск, а як частину власної ролі, що знижує рівень внутрішнього конфлікту і сприяє психологічній стійкості.

Водночас порушення професійної ідентичності, емоційне вигорання, хронічний стрес і відсутність підтримки з боку організації можуть призводити до формування формалізованого, відчуженого або агресивного стилю взаємодії. Такі прояви безпосередньо відображаються на іміджі поліцейського, оскільки громадяни в першу чергу оцінюють не нормативну сторону діяльності, а емоційно-поведінкові прояви у конкретній ситуації.

Комунікативний аспект є однією з центральних соціально-психологічних характеристик іміджу поліцейського. Уміння встановлювати контакт, підтримувати діалог, коректно пояснювати правові норми та власні дії значно знижує рівень напруги у взаємодії з громадянами. Невербальна поведінка — тон голосу, поза, міміка — часто сприймається швидше і сильніше, ніж зміст мовлення, формуючи первинне враження про особистість і професіоналізм співробітника поліції.

В умовах кризового суспільства імідж поліцейського тісно пов'язаний із феноменом колективної безпеки. Поліція у свідомості громадян виступає одним із небагатьох інститутів, здатних забезпечити відчуття стабільності та передбачуваності. Саме тому психологічна врівноваженість, здатність діяти без надмірної жорсткості або хаотичності стають ключовими характеристиками позитивного образу поліцейського.

Важливою складовою соціально-психологічного іміджу є також внутрішній образ поліцейського в професійному середовищі. Корпоративна культура, стиль керівництва, рівень психологічної безпеки у колективі опосередковано впливають на те, як співробітники поліції взаємодіють із зовнішнім середовищем. Колективи з високим рівнем довіри і підтримки формують більш зрілих у психологічному сенсі фахівців, здатних до рефлексії і відповідальної поведінки.

Слід також зазначити, що імідж поліцейського не може бути сформований виключно за рахунок зовнішніх атрибутів – уніформи, символіки або регламентованих стандартів поведінки. Без внутрішньої психологічної роботи над розвитком емоційної компетентності, стресостійкості та навичок саморегуляції ці елементи залишаються формальними і не забезпечують довготривалого позитивного ефекту.

У цьому контексті особливого значення набувають психологічні тренінги як інструмент цілеспрямованого формування позитивного іміджу поліцейського. Вони дозволяють працювати не лише з поведінковими навичками, а й із внутрішніми установками, емоційними реакціями та професійною ідентичністю співробітників. Саме через тренінгову роботу можливе формування узгодженості між внутрішнім образом «я як поліцейський» і зовнішнім образом, який сприймає суспільство.

Таким чином, соціально-психологічні особливості іміджу поліцейського в умовах сучасного суспільства визначаються складною взаємодією особистісних, професійних та соціальних чинників. Позитивний імідж не є результатом разових заходів, а формується як тривалий процес, що потребує системної психологічної підтримки, розвитку професійної культури та цілеспрямованої роботи з внутрішніми ресурсами особистості поліцейського.

1.3. Психологічний тренінг як засіб формування та оптимізації позитивного професійного іміджу поліцейського

У сучасному суспільстві професійний імідж поліцейського виступає не лише індикатором ефективності діяльності правоохоронних органів, а й важливим соціально-психологічним чинником довіри, співпраці та легітимності влади. В умовах підвищеної соціальної напруги, воєнних викликів, трансформації суспільних цінностей і зростання вимог до етичності та прозорості діяльності поліції особливого значення набувають психологічні засоби цілеспрямованого формування та підтримки позитивного професійного

іміджу поліцейського. Серед таких засобів провідне місце посідає психологічний тренінг як інтегративна форма практичної психологічної роботи.

Проблематика психологічного тренінгу як засобу формування та оптимізації професійного іміджу фахівців, зокрема представників правоохоронних органів, упродовж останніх десятиліть активно розробляється українськими науковцями в межах соціальної, організаційної та юридичної психології. Дослідження цього напрямку мають міждисциплінарний характер і поєднують аналіз професійної діяльності, особистісного розвитку та соціального сприйняття.

Вагомий внесок у розробку теоретичних і методологічних засад психологічного тренінгу здійснила Н. Чепелева, у працях якої тренінг розглядається як простір особистісного та професійного самоконструювання, де через рефлексію, діалог і групову взаємодію відбувається трансформація професійної ідентичності. Її підхід є методологічно значущим для розуміння того, яким чином тренінг може впливати на формування внутрішнього образу професії, що згодом відображається у зовнішньому іміджі спеціаліста.

Питання розвитку професійної свідомості та психологічної готовності фахівців силових структур розкривалися у дослідженнях М. Смульсон, яка акцентувала увагу на ролі психологічних інтервенцій, зокрема тренінгових форм роботи, у розвитку саморегуляції, відповідальності та суб'єктності професіонала. У цьому контексті психологічний тренінг розглядається як інструмент не лише навчання, а й глибинної перебудови ставлення до професійної ролі.

Соціально-психологічні аспекти іміджу правоохоронця та чинники його формування досліджувалися Л. Карамушка, яка вивчала організаційно-психологічні умови ефективної діяльності працівників державних структур. У її працях наголошується на значенні психологічної підготовки персоналу, розвитку комунікативної культури та управління поведінковими проявами у

професійній взаємодії, що безпосередньо пов'язано з формуванням позитивного професійного іміджу.

Проблеми професійної деформації, емоційного вигорання та шляхів їх профілактики у представників правоохоронних органів аналізувалися О. Бондаренко. У межах цих досліджень психологічний тренінг постає як ефективний засіб корекції негативних професійних установок, відновлення психологічних ресурсів та підтримки конструктивного стилю професійної поведінки, що є важливою передумовою позитивного соціального сприйняття поліцейського.

В аспекті практичної підготовки поліцейських та формування їхньої комунікативної компетентності значний інтерес становлять роботи О. Тімченка, присвячені психологічному забезпеченню службової діяльності правоохоронців. Автор підкреслює роль тренінгових програм у розвитку навичок професійного спілкування, управління конфліктами та прийняття рішень у складних ситуаціях, що прямо впливає на імідж поліцейського в очах громадськості.

Окремі аспекти тренінгової підготовки працівників Національної поліції України розкривалися у працях В. Лефтерова, який розглядав тренінг як складову системи психологічного супроводу професійної діяльності. Його дослідження акцентують увагу на необхідності поєднання розвитку особистісних якостей із формуванням професійно значущих поведінкових моделей, що забезпечують ефективну взаємодію з населенням.

Таким чином, аналіз наукових джерел засвідчує, що українські вчені розглядають психологічний тренінг як багатовимірний засіб професійного розвитку, який впливає на формування професійної ідентичності, стиль поведінки та соціальне сприйняття фахівця. У сукупності ці дослідження створюють наукове підґрунтя для використання психологічного тренінгу як ефективного інструменту формування та оптимізації позитивного професійного іміджу поліцейського в умовах сучасного суспільства.

Психологічний тренінг у системі професійної підготовки поліцейських доцільно розглядати як спеціально організований процес активного групового навчання і розвитку, спрямований на формування професійно значущих психологічних якостей, навичок ефективної комунікації, саморегуляції, емоційної стійкості та рефлексивного ставлення до власної професійної ролі. На відміну від традиційних форм підготовки, що переважно орієнтовані на передачу знань, тренінгова робота забезпечує можливість переживання, усвідомлення і закріплення нових моделей поведінки, які безпосередньо впливають на спосіб самопрезентації поліцейського та його сприйняття громадянами.

Професійний імідж поліцейського формується на перетині зовнішніх і внутрішніх психологічних чинників. До зовнішніх належать стиль професійної поведінки, манера спілкування, невербальні прояви, дотримання етичних норм, здатність до конструктивного вирішення конфліктів. Внутрішній вимір іміджу пов'язаний із професійною ідентичністю, ціннісними орієнтаціями, рівнем самоповаги, емоційною зрілістю та усвідомленням соціальної значущості власної діяльності. Саме психологічний тренінг дозволяє працювати з цими компонентами комплексно, поєднуючи когнітивний, емоційний і поведінковий рівні впливу.

Однією з ключових переваг тренінгу як методу формування іміджу є його орієнтація на активну позицію учасників. Поліцейський у тренінговому просторі не є пасивним споживачем інформації, а виступає суб'єктом власного професійного розвитку. Через включення в рольові ігри, моделювання службових ситуацій, групові дискусії та вправи на саморефлексію відбувається переосмислення професійних установок, корекція неефективних моделей взаємодії з громадянами та формування більш адаптивних способів поведінки.

Важливим аспектом тренінгової роботи є розвиток комунікативної компетентності поліцейського, яка безпосередньо впливає на його професійний імідж. У процесі тренінгу відпрацьовуються навички активного слухання,

емпатійного реагування, конструктивного зворотного зв'язку, асертивної поведінки та управління конфліктними ситуаціями. Поліцейський навчається усвідомлювати власні комунікативні стереотипи, емоційні реакції та їхній вплив на взаємодію з громадянами. Це сприяє формуванню образу компетентного, врівноваженого і відкритого до діалогу представника влади.

Не менш значущою складовою позитивного професійного іміджу є емоційна стійкість і здатність до саморегуляції в умовах підвищеного стресу. Службова діяльність поліцейського часто пов'язана з ризиком, невизначеністю, агресією та сильними емоційними навантаженнями. Психологічний тренінг створює умови для усвідомлення власних стресових реакцій, формування навичок управління емоціями, профілактики професійного вигорання та збереження психологічної рівноваги. Поліцейський, який демонструє спокій, контроль і впевненість у складних ситуаціях, сприймається суспільством як надійний і професійний.

Окрему роль у тренінгових програмах формування іміджу відіграє робота з професійною ідентичністю. Через рефлексивні вправи, обговорення цінностей і сенсів професійної діяльності учасники тренінгу осмислюють своє місце в системі суспільних відносин, значення поліцейської служби для безпеки та добробуту громади. Це сприяє формуванню внутрішньо прийнятого образу професії, який згодом транслюється назовні у вигляді впевненої, відповідальної та етично виваженої поведінки.

Психологічний тренінг також виступає ефективним засобом корекції негативних професійних установок і стереотипів, які можуть підірвати імідж поліцейського. У безпечному груповому просторі стає можливим усвідомлення неусвідомлюваних упереджень, автоматичних реакцій, жорстких рольових сценаріїв, що сформувалися під впливом професійного досвіду. Робота з такими установками дозволяє зменшити дистанцію між поліцейським і громадянами, підвищити рівень довіри та сприяти гуманізації правоохоронної діяльності.

Важливо підкреслити, що ефективність психологічного тренінгу як засобу оптимізації професійного іміджу значною мірою залежить від його методичної побудови та професійної компетентності тренера. Тренінг не зводиться до набору вправ, а є цілісною системою психологічного впливу, яка враховує специфіку професійної діяльності поліцейських, соціальний контекст їхньої роботи та актуальні виклики сучасного суспільства. Саме тому тренінгові програми мають бути адаптованими до реальних умов служби і спрямованими на досягнення практично значущих результатів.

Таким чином, психологічний тренінг виступає одним із найбільш ефективних і перспективних засобів формування та оптимізації позитивного професійного іміджу поліцейського. Його цінність полягає у можливості комплексного впливу на особистісні, поведінкові та комунікативні компоненти професійної діяльності, а також у створенні умов для внутрішніх змін, що згодом знаходять відображення у зовнішній поведінці та соціальному сприйнятті. У сучасних умовах розвитку правоохоронної системи психологічний тренінг може розглядатися як стратегічний ресурс підвищення ефективності поліції та зміцнення довіри суспільства до її представників.

Висновок до розділу 1

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу, представленого в розділі 1, можна зробити висновок, що проблема формування позитивного іміджу поліцейського шляхом проведення психологічного тренінгу має чітко окреслені наукові підстави та є актуальною в контексті сучасних соціальних трансформацій.

Встановлено, що психологічний тренінг у сучасній науковій літературі розглядається як багатофункціональний феномен психологічної науки і практики, який поєднує елементи навчання, розвитку, психокорекції та психологічної підтримки. Тренінг трактується не лише як форма передавання знань або відпрацювання навичок, а насамперед як простір цілеспрямованих

психологічних змін, що забезпечує розвиток самосвідомості, рефлексії, емоційної регуляції та професійної компетентності. Аналіз наукових підходів дозволив виокремити ключові характеристики тренінгової роботи: активність учасників, групову взаємодію, орієнтацію на особистісні й поведінкові зміни та практичну спрямованість отриманого досвіду.

Доведено, що імідж поліцейського є складним соціально-психологічним утворенням, яке формується на перетині особистісних характеристик працівника, особливостей його професійної діяльності, організаційного середовища та суспільних очікувань. Позитивний імідж поліцейського пов'язується з такими чинниками, як професіоналізм, етичність, комунікативна культура, емоційна врівноваженість, здатність до конструктивної взаємодії з громадянами та дотримання принципів служіння суспільству. Водночас сучасні соціальні виклики, зростання напруженості та недовіри в суспільстві актуалізують потребу у цілеспрямованій психологічній роботі, спрямованій на підтримку та розвиток позитивного професійного образу поліцейського.

Обґрунтовано, що психологічний тренінг виступає ефективним засобом формування та оптимізації позитивного професійного іміджу поліцейського. Тренінгова форма роботи дозволяє інтегрувати розвиток особистісних якостей, професійних умінь і навичок соціальної взаємодії, створюючи умови для усвідомлення поліцейськими власної професійної ролі, корекції неефективних поведінкових моделей і формування конструктивних способів взаємодії з оточенням. Завдяки груповій динаміці, зворотному зв'язку та рефлексивному аналізу професійного досвіду психологічний тренінг сприяє гармонізації внутрішнього образу професії та її зовнішнього сприйняття суспільством.

Таким чином, результати теоретичного аналізу підтверджують доцільність використання психологічного тренінгу як науково обґрунтованого та практично ефективного інструменту формування позитивного іміджу поліцейського. Отримані висновки створюють методологічне підґрунтя для

подальшого емпіричного дослідження та розроблення тренінгової програми, спрямованої на оптимізацію професійного іміджу працівників поліції.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРЕНІНГУ НА ПОЗИТИВНИЙ ІМІДЖ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

2.1. Обґрунтування тренінгової програми підвищення іміджу поліцейського

Для реалізації завдань, визначених у межах даного дослідження, експериментальна частина роботи була організована у три послідовні етапи.

На першому етапі здійснювалося первинне психодіагностичне обстеження учасників дослідження.

Другий етап передбачав проведення психологічного тренінгу, спрямованого на підвищення рівня професійного іміджу правоохоронних органів серед співробітників МВС.

Третій етап полягав у повторному психодіагностичному обстеженні респондентів після завершення тренінгової програми з метою виявлення змін, зумовлених участю у тренінговій роботі.

Формування іміджу поліцейського є результатом впливу багаторівневої системи інституцій та підрозділів, які діють як безпосередньо в межах правоохоронної системи, так і поза нею. Їхній внесок має як прямий, так і опосередкований характер та охоплює нормативний, організаційний, комунікативний і соціально-психологічний виміри.

Ключову роль у формуванні професійного іміджу поліцейського відіграє сама Національна поліція України як інституція. Саме на рівні центрального апарату визначаються стратегічні напрями розвитку служби, стандарти професійної поведінки, етичні кодекси, вимоги до зовнішнього вигляду, стилю спілкування та взаємодії з громадянами. Через накази, інструкції, внутрішні регламенти й комунікаційні політики формується єдиний образ поліцейського як представника держави та гаранта безпеки.

Значний вплив мають кадрові та психологічні підрозділи поліції. Підрозділи кадрового забезпечення беруть участь у відборі, адаптації та

оцінюванні персоналу, тим самим опосередковано впливаючи на якість професійної поведінки поліцейських. Психологічні служби здійснюють супровід професійної діяльності, проводять тренінги, профілактику професійного вигорання, корекцію комунікативних і емоційно-вольових труднощів, що безпосередньо відображається на стилі взаємодії з громадянами та, відповідно, на іміджі поліції.

Вагомим чинником є підрозділи комунікації та зв'язків із громадськістю. Саме вони формують інформаційний образ поліцейського через офіційні повідомлення, пресрелізи, коментарі для засобів масової інформації, публікації в соціальних мережах. Якість, відкритість і послідовність комунікації цих підрозділів значною мірою визначають рівень довіри суспільства до поліції та узагальнений імідж правоохоронця.

Суттєвий вплив на імідж поліцейського мають також освітні та навчальні заклади системи МВС. Саме в процесі професійної підготовки й підвищення кваліфікації закладаються уявлення про професійну роль, стандарти поведінки, цінності служби та відповідальність перед суспільством. Навчальні програми, зокрема ті, що включають психологічну підготовку та тренінги комунікативної компетентності, безпосередньо впливають на формування іміджевих характеристик майбутніх поліцейських.

Поза межами правоохоронної системи значний вплив здійснюють засоби масової інформації. Через новинні повідомлення, аналітичні матеріали, репортажі та публічні дискусії ЗМІ формують суспільні уявлення про діяльність поліції, узагальнюючи окремі випадки у стійкі образи. Характер медійного висвітлення – позитивний, нейтральний чи критичний – безпосередньо впливає на сприйняття поліцейського як професіонала й особистості.

Важливу роль відіграють органи державної влади та місцевого самоврядування, які через законодавчі ініціативи, політичні заяви та управлінські рішення формують контекст функціонування поліції. Публічна

підтримка або, навпаки, критика з боку представників влади також відображається на суспільному іміджі поліцейського.

Окрему групу впливу становлять громадські організації та правозахисні інституції. Їхня діяльність, спрямована на моніторинг дотримання прав людини, співпрацю з поліцією або публічну критику зловживань, формує додатковий соціальний фон сприйняття правоохоронців. У випадку конструктивної взаємодії такі організації можуть посилювати позитивний імідж поліції як відкритої та підзвітної інституції.

Нарешті, суттєвий вплив має безпосереднє соціальне оточення поліцейського – громадяни, з якими він взаємодіє у повсякденній службовій діяльності. Особистий досвід контактів із конкретними поліцейськими часто стає основою для узагальнених уявлень про всю систему, що робить індивідуальну професійну поведінку важливим іміджевим чинником.

Таким чином, імідж поліцейського формується внаслідок взаємодії внутрішніх підрозділів правоохоронної системи, зовнішніх соціальних інституцій та щоденної практики професійної діяльності. Саме комплексний характер цього впливу зумовлює необхідність системного підходу до його формування й оптимізації.

Саме тому учасниками психологічного тренінгу стали 20 працівників поліції віком 25-38 років, які представляли підрозділи, безпосередньо залучені до взаємодії з громадянами та реалізації публічних функцій правоохоронних органів. До складу групи увійшли співробітники, чия професійна діяльність пов'язана з виконанням превентивних, патрульних і оперативних завдань, що зумовлює підвищені вимоги до комунікативної культури, емоційної саморегуляції та поведінкової адекватності у стресових і соціально напружених ситуаціях. Формування тренінгової групи здійснювалося з урахуванням можливості ефективної групової взаємодії, інтенсивного зворотного зв'язку та відпрацювання моделей професійної поведінки, які безпосередньо впливають

на формування позитивного іміджу поліцейського у свідомості громадян і представників засобів масової інформації.

До початку тренінгових занять усім учасникам нашого дослідження було запропоновано пройти психодіагностичне обстеження із застосуванням комплексу методик, зокрема: 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттела; тесту на визначення рівня асертивності, що дозволяє оцінити здатність особистості відстоювати власні права без порушення прав інших; методики дослідження емпатії, спрямованої на виявлення рівня здатності до співпереживання та емоційної чуйності; а також опитувальника потреби в досягненнях.

Після завершення первинного обстеження респонденти взяли участь у шестигодинному психологічному тренінгу, основною метою якого було формування ефективних поведінкових моделей особового складу, що сприяють створенню позитивного іміджу органів внутрішніх справ у свідомості громадян та представників засобів масової інформації. Детальний опис змісту та структури тренінгової програми подано в наступному підрозділі роботи.

По завершенні тренінгу учасники заповнювали підсумкові анкети з оцінювання тренінгового процесу та повторно проходили психодіагностичне обстеження за тими ж методиками, що дало змогу проаналізувати динаміку психологічних показників і визначити ефективність тренінгового впливу.

Розроблена програма психологічного тренінгу формування позитивного професійного іміджу працівників органів внутрішніх справ ґрунтується на сукупності науково обґрунтованих принципів, що забезпечують її ефективність, цілісність і прикладну спрямованість. Кожен із принципів визначає логіку побудови тренінгового процесу та відповідає сучасним уявленням про психологічні механізми розвитку особистості й професійної поведінки.

Провідним принципом програми є принцип наукової обґрунтованості. Зміст тренінгу спирається на положення соціальної, організаційної та прикладної психології, а також на емпірично підтвержені уявлення про роль

поведінкових і комунікативних чинників у формуванні професійного іміджу. У програмі враховано закономірності групової динаміки, механізми соціального сприйняття, саморегуляції та міжособистісної взаємодії, що забезпечує її відповідність сучасним науковим підходам.

Важливим є принцип практичної спрямованості. Тренінг орієнтований на формування конкретних поведінкових моделей, які можуть бути безпосередньо застосовані в професійній діяльності поліцейських. Усі вправи та тренінгові завдання побудовані на основі типових ситуацій службової взаємодії з громадянами та представниками засобів масової інформації, що підвищує їхню релевантність і практичну цінність.

Програма реалізує принцип активної участі, відповідно до якого учасники виступають не пасивними споживачами інформації, а безпосередніми суб'єктами тренінгового процесу. Активне залучення до обговорень, рольових ситуацій, рефлексивних завдань і групових вправ створює умови для глибшого усвідомлення власних поведінкових стратегій і сприяє стійким психологічним змінам.

Суттєве значення має принцип безпечного психологічного середовища. Тренінгова програма передбачає створення атмосфери довіри, конфіденційності та взаємної поваги, що є необхідною умовою для відкритого обговорення професійних труднощів і внутрішніх переживань. Це дозволяє учасникам експериментувати з новими моделями поведінки без ризику осуду чи санкцій, що підсилює навчальний і корекційний ефект.

Принцип поетапності та системності забезпечує логічну послідовність тренінгового впливу. Програма побудована таким чином, що кожен наступний блок спирається на результати попереднього, поступово переходячи від усвідомлення соціальної ролі та іміджевих очікувань до формування навичок саморегуляції, ефективної комунікації та інтеграції нового досвіду в професійну діяльність. Така структура сприяє глибшому засвоєнню матеріалу та підвищує стабільність отриманих результатів.

В основі програми лежить принцип особистісної орієнтованості, який передбачає врахування індивідуальних психологічних особливостей учасників, їхнього професійного досвіду та актуальних потреб. Тренінг не нав'язує уніфіковані шаблони поведінки, а створює умови для усвідомленого вибору найбільш ефективних способів взаємодії з урахуванням власного стилю та службових завдань.

Обґрунтованість програми також визначається її відповідністю соціальному запиту сучасного суспільства. Умови підвищеної соціальної напруги, зростання вимог до прозорості та відкритості діяльності поліції актуалізують потребу у формуванні позитивного професійного іміджу правоохоронців. Запропонований тренінг спрямований на розвиток психологічних якостей і поведінкових навичок, які безпосередньо впливають на рівень довіри населення до органів внутрішніх справ.

Таким чином, поєднання наукової обґрунтованості, практичної спрямованості, активної участі, психологічної безпеки, системності та особистісної орієнтації забезпечує цілісність і ефективність розробленої тренінгової програми. Це дозволяє розглядати її як доцільний і результативний інструмент формування та оптимізації позитивного професійного іміджу поліцейського в умовах сучасного суспільства.

2.2. Програма тренінгу формування позитивного іміджу поліцейського

Поданий нижче шестигодинний психологічний тренінг розроблено як цілісну програму формування та оптимізації поведінкових моделей працівників органів внутрішніх справ, що безпосередньо впливають на професійний імідж поліції у сприйнятті громадян і представників засобів масової інформації. Тренінг орієнтований на роботу з психічно здоровими дорослими учасниками та поєднує елементи навчання, психокорекції й особистісного розвитку.

Тренінг розрахований на шість академічних годин і будується за принципом поступового переходу від усвідомлення власної ролі та соціальних очікувань до відпрацювання конкретних поведінкових навичок і інтеграції нового досвіду.

Перший блок тренінгу, тривалістю приблизно 60 хвилин, має вступно-орієнтаційний характер. Його метою є створення безпечного психологічного простору, формування довіри в групі та актуалізація теми професійного іміджу. Робота розпочинається зі знайомства, встановлення правил групової взаємодії та визначення очікувань учасників. Далі відбувається обговорення поняття професійного іміджу поліцейського, його соціально-психологічного значення та ролі повсякденної поведінки у формуванні громадської думки. Особлива увага приділяється усвідомленню того, що імідж поліції формується не лише через офіційні дії, а й через стиль спілкування, емоційні реакції, невербальну поведінку та здатність до самоконтролю.

Другий блок, тривалістю близько 90 хвилин, спрямований на розвиток саморефлексії та усвідомлення власних поведінкових стереотипів. Учасники аналізують типові ситуації професійної взаємодії з громадянами, у тому числі конфліктні та стресові. Через групові обговорення та вправи на самоусвідомлення досліджуються індивідуальні реакції, автоматизовані способи поведінки, рівень асертивності та емпатії. Особливий акцент робиться на розмежуванні службової ролі та особистих емоцій, а також на впливі внутрішнього стану працівника на сприйняття його поведінки з боку оточення.

Третій блок, орієнтовною тривалістю 90 хвилин, присвячений формуванню ефективної комунікативної поведінки. У межах цього етапу відпрацьовуються навички професійного спілкування з громадянами та представниками медіа. Учасники тренуються у використанні асертивних форм взаємодії, конструктивного зворотного зв'язку, коректного реагування на критику та провокаційні запитання. Через рольові ситуації моделюються контакти з різними типами співрозмовників, що дозволяє безпечно випробувати

нові способи поведінки та отримати підтримувальний груповий зворотний зв'язок.

Четвертий блок, тривалістю близько 60 хвилин, зосереджується на розвитку емоційної саморегуляції та стресостійкості. У цьому блоці учасники опановують базові психотехнічні прийоми керування емоційним напруженням, зниження рівня агресивності та попередження імпульсивних реакцій. Розглядається зв'язок між внутрішнім емоційним станом працівника, його тілесними проявами та зовнішнім образом, який зчитується громадянами. Відпрацьовуються навички швидкого відновлення психологічної рівноваги в умовах професійного навантаження.

П'ятий блок, тривалістю приблизно 60 хвилин, спрямований на інтеграцію індивідуального та групового досвіду і формування цілісного образу професійної поведінки. Учасники узагальнюють здобуті знання й навички, співвідносять їх із власними професійними цілями та цінностями служби. Особлива увага приділяється відповідальності працівника поліції як публічної особи та носія соціальних очікувань. На цьому етапі формується усвідомлення зв'язку між особистісним розвитком, якістю професійної діяльності та позитивним іміджем органів внутрішніх справ.

Завершальний блок, тривалістю близько 30 хвилин, має підсумково-рефлексивний характер. Учасники оцінюють власні зміни, отриманий досвід та його практичну значущість. Відбувається обговорення можливостей перенесення напрацьованих поведінкових моделей у реальні професійні ситуації. Тренінг завершується формуванням індивідуальних намірів щодо подальшого професійного та особистісного вдосконалення.

Запропонована програма психологічного тренінгу спрямована не лише на короткочасні зміни поведінки, а й на формування стійких установок, що забезпечують професійну зрілість, психологічну врівноваженість та позитивний соціальний образ поліцейського у сучасному суспільстві.

2.3. Емпіричні зрушення в ході проведення тренінгової роботи

Як зазначалося раніше, головним завданням цього дослідження було виявлення особистісних змін – як прямих, так і опосередкованих, системного характеру, що виникають у процесі тренінгової діяльності, навіть за умови, що така діяльність не спрямована на глибоку трансформацію особистості. Саме з цієї причини для експериментальної частини було обрано короткотривалий навчальний тренінг, орієнтований на формування позитивного іміджу поліції шляхом засвоєння учасниками конструктивних моделей поведінки, відповідних професійних ідеалів та поступового зниження проявів небажаних поведінкових стереотипів.

У теоретичному розділі роботи було показано, що відповідно до результатів попередніх наукових досліджень, зміни, зумовлені участю у тренінгах, проявляються безпосередньо під час тренінгового процесу і впродовж наступного тижня або інтегруються в структуру особистості, або ж поступово нівелюються. При цьому найбільш виразні зрушення фіксуються у когнітивній сфері, а вже згодом – у мотиваційній та ціннісній площинах. Аналіз сучасних наукових джерел не дає підстав говорити про глибинні особистісні трансформації внаслідок участі в орієнтаційних чи психолого-освітніх тренінгах, що й зумовило необхідність емпіричної перевірки цієї гіпотези в межах даного дослідження.

З цією метою повторне психодіагностичне обстеження було проведене через тиждень після завершення тренінгової програми. Використаний діагностичний інструментарій включав методики, спрямовані на оцінювання особистісних рис і характеристик, зокрема й таких, що мають відносно стабільний, конституційний характер, як це передбачає 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела.

На наступному етапі було здійснено порівняльний аналіз результатів з метою визначення наявності або відсутності статистично значущих змін між середніми груповими показниками. Для цього застосовувався t-критерій

Стьюдента. До першої вибірки увійшли показники, отримані під час первинного обстеження респондентів до початку тренінгу, до другої – результати повторного вимірювання після завершення тренінгової роботи. Узагальнені результати проведеного порівняльного аналізу подано у додатку 2.

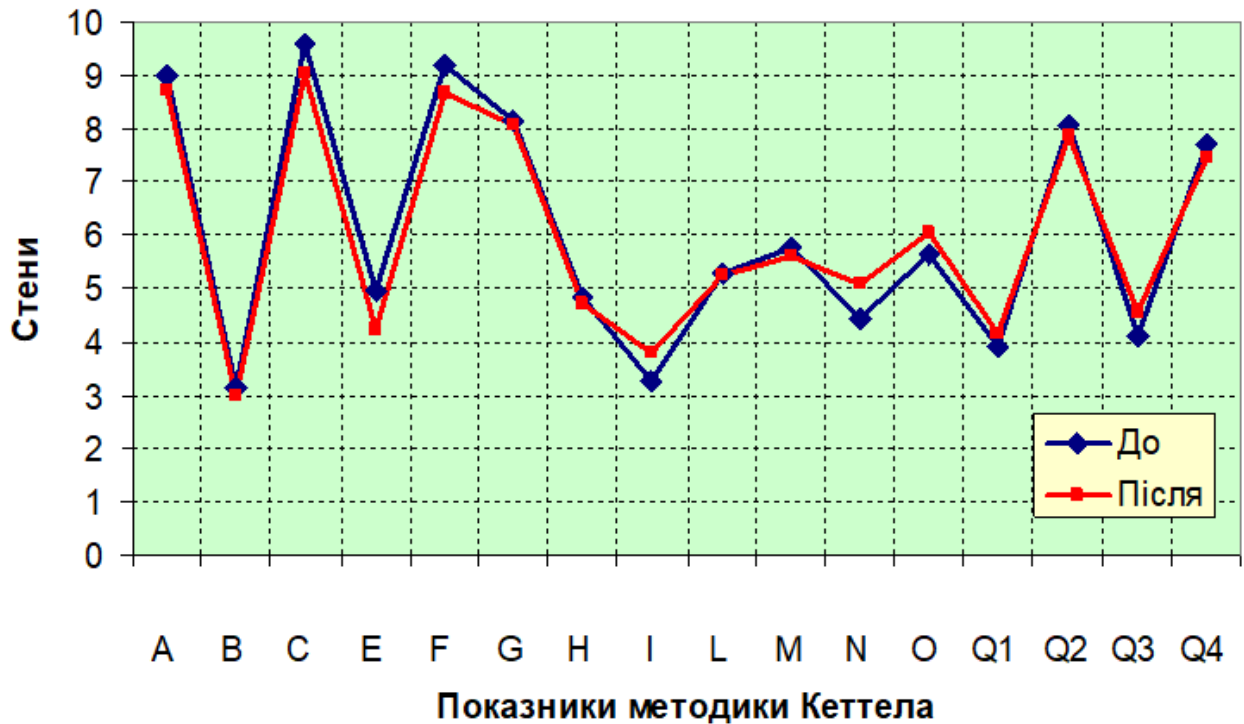
Найбільш значимі результати за показниками методики Кеттела ми звели у таблицю 2.1.

Таблиця 2.1

Порівняльний аналіз показників опитувальника Кеттела у респондентів до і після участі у тренінгу

Показ- ники	Середні арифметичні		t- критерії Стьюдента	Рівні ймовірності, р	Стандартні відхилення	
	До тренінгу	Після тренінгу			До тренінгу	Після тренінгу
1	2	3	4	5	6	7
A	9,000	8,700	,387	,7008	2,6950	2,1788
B	3,150	3,000	,376	,7092	1,2258	1,2978
C	9,600	9,050	,949	,3488	1,8468	1,8202
E	4,950	4,250	,988	,3293	2,2355	2,2449
F	9,200	8,650	,759	,4528	2,1667	2,4121
G	8,150	8,050	,129	,8978	2,5397	2,3503
H	4,850	4,700	,248	,8053	1,7252	2,0800
I	3,250	3,800	,923	,3619	1,8317	1,9358
L	5,300	5,250	,067	,9467	2,4730	2,2213
M	5,750	5,600	,260	,7963	1,8317	1,8180
N	4,450	5,100	1,012	,3179	2,0125	2,0494
O	5,650	6,050	,544	,5897	2,0590	2,5644
Q1	3,900	4,150	,392	,6971	1,8325	2,1831
Q2	8,050	7,850	,391	,6981	1,6051	1,6311
Q3	4,100	4,550	-,667	,5085	2,2219	2,0384
Q4	7,700	7,450	,323	,7482	2,2965	2,5849

На основі середньо групових значені побудовані особистісні профілі респондентів дослідження до і після проходження тренінгу (рис. 2.1).



Умовні позначення: А - Замкнутість - Товариськість; В - Інтелект; С - Емоційна стійкість - Нестійкість; Е - Підлеглість - Домінантність; F - Стриманість - Експресивність; G - Підвладність почуттям - Нормативність поведінки; Н - Боязкість - Сміливість; I - Жорсткість - Чуйність; L - Довірливість - Підозрілість; М - Практичність - Розвинута уява; N - Прямолинійність - Дипломатичність; О - Впевненість - Тривожність; Q1 - Консерватизм - Радикалізм; Q2 - Конформізм - Нонконформізм; Q3 - Низький - Високий самоконтроль; Q4 - Розкутість - Напруженість;

Рис. 2.1. Усереднені профілі досліджуваних до і після тренінгу

Т-критерій Стюдента застосовується для статистичної перевірки гіпотези щодо відмінностей між середніми значеннями двох вибірок, які мають нормальний розподіл. Його використання дає змогу оцінити, чи є зафіксована різниця між показниками результатом системного впливу, чи вона виникла випадково. Рівень імовірності p відображає ступінь ризику допущення помилки при відхиленні нульової гіпотези, тобто припущення про відсутність реальних відмінностей. Поняття «істотна», «значуща» або «реальна» різниця в цьому контексті стосується не величини змін, а їх статистичної не випадковості.

Аналіз результатів порівняльного дослідження, представлених у таблиці 3.3.1, свідчить про те, що між показниками особистісних факторів за

методикою Кеттела до і після проходження тренінгу не було виявлено статистично значущих відмінностей на рівні 5% ($p < 0,0500$). Отже, отримані зміни не досягають рівня істотності, прийнятого в психологічних дослідженнях.

Водночас дані таблиці та рисунка 3.3.1 демонструють, що найбільш виражена різниця серед середніх показників спостерігається за фактором N (прямолинійність – дипломатичність), значення якого після завершення тренінгу має тенденцію до зростання. Проте отримане значення рівня імовірності ($p = 0,3179$) вказує на те, що виявлена динаміка не є статистично надійною і може вважатися характерною лише для частини вибірки. Іншими словами, приблизно у семи з десяти учасників після участі у тренінгу простежується певне підвищення дипломатичності у міжособистісній взаємодії, що проявляється у більш зваженому, гнучкому та емпатійному ставленні до подій і оточення. Водночас така тенденція не може бути визнана достовірною в межах наукового аналізу, оскільки не досягає необхідного рівня статистичної значущості.

Таким чином, висунуте на початковому етапі дослідження припущення про наявність особистісних змін незалежно від тривалості та цільової спрямованості тренінгу не отримало емпіричного підтвердження. Разом із тим отримані результати не дають підстав і для його однозначного спростування.

У попередньому розділі зазначалося, що тренінгові програми, побудовані на засадах поведінкового підходу, зазвичай сприяють розвитку емпатії, тобто здатності розуміти емоційні стани інших людей, співпереживати та виявляти емоційну чуйність. У цьому контексті зафіксована тенденція до зростання дипломатичності у працівників поліції після тренінгу може розглядатися як опосередкований прояв підвищення рівня емпатії та асертивності.

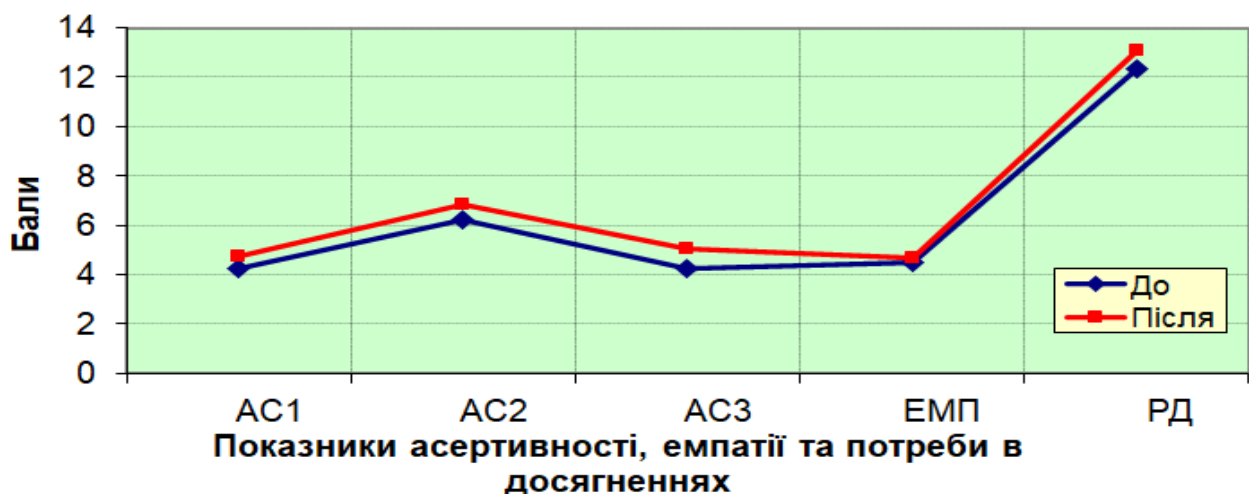
З метою перевірки цього припущення доцільним є подальший аналіз результатів порівняльного дослідження за показниками тесту на асертивність, методик визначення рівня емпатії та потреби в досягненнях. Для зручності інтерпретації відповідні результати порівняльного аналізу, подані в додатку 2, узагальнено в таблиці 3.3.2.

Таблиця 2.2

Порівняльний аналіз показників асертивності, емпатії та потреби в досягненнях у респондентів до та після проведення тренінгу

Показ- ники	Середні арифметичні		t-критерій Стьюдента	Рівні ймовірності, р	Стандартні відхилення	
	До тренінгу	Після тренінгу			До тренінгу	Після тренінгу
1	2	3	4	5	6	7
АС1	4,250	4,750	-1,204	,2359	1,3328	1,2927
АС2	6,200	6,850	-1,639	,1094	1,3219	1,1821
АС3	4,250	5,050	-1,758	,0868	1,4096	1,4681
ЕМП	45,250	46,800	-,566	,5744	8,7472	8,5569
ПД	12,350	13,100	-1,114	,2724	2,0072	2,2455

На основі обчислених середніх групових показників було побудовано інтегровані профілі, що відображають рівень асертивності, емпатії та потреби в досягненнях (див. рис. 2.2). Для забезпечення коректного візуального порівняння показники емпатії були приведені до спільного масштабу шляхом їх поділу на 10. Після такої стандартизації середній рівень емпатії до початку тренінгової програми становив 4,5250, а після її завершення підвищився до 4,6800.



Умовні позначення: АС1 - Самоприйняття – невдоволення собою та іншими; АС2 - Пасивність - агресивність; АС3 - Завищена – реалістична самооцінка; ЕМП - Емпатія; ПД – Потреба в досягненнях

Рис. 2.2. Усереднені показники асертивності, емпатії та потреби в досягненнях досліджуваних до і після психологічного тренінгу

На рисунку 2.2 профілі учасників після завершення тренінгу візуально розміщені вище порівняно з профілями, зафіксованими до його проведення. Це свідчить про загальну тенденцію до зростання показників за всіма досліджуваними шкалами. Водночас, як і в попередньому аналізі, виявлені розбіжності не досягають рівня статистичної значущості, що підтверджується результатами порівняльного аналізу, поданими у таблиці 2.2. Таким чином, немає достатніх підстав стверджувати, що зафіксовані відмінності мають не випадковий характер.

З даних таблиці 2.2 випливає, що найбільш виражена, хоча й така, що не досягла критичного рівня значущості, різниця між групами спостерігається за показником АСЗ. Саме за цією шкалою значення критеріїв статистичного порівняння максимально наближаються до порогових ($t = -1,758$; $p = 0,0868$) при загальноприйнятому в психологічних дослідженнях рівні значущості $p = 0,0500$.

Отже, можна говорити про наявність тенденції до підвищення показників за шкалою АСЗ після проходження тренінгу. Низькі значення за цією шкалою зазвичай вказують на схильність респондента до переоцінювання власних якостей, недостатню щирість у самопрезентації та прагнення бачити себе у більш позитивному світлі, ніж це відповідає реальному стану речей. Зростання показників після тренінгу, своєю чергою, може інтерпретуватися як ознака формування більш адекватної самооцінки та готовності до відкритіших і щиріших міжособистісних взаємин.

У цілому слід зазначити, що тест асертивності, використаний у даному дослідженні, має певні методичні обмеження щодо інтерпретації отриманих результатів. Згідно з алгоритмом методики, аналіз ґрунтується на визначенні максимальних і мінімальних значень серед трьох шкал, які надалі підлягають інтерпретації. Такий підхід є недостатньо зручним для наукового аналізу,

оскільки у дослідницькій практиці доцільніше застосовувати шкали з лінійною інтерпретацією, де вищі значення прямо відповідають більшій вираженості досліджуваної ознаки. У даній методиці, крім того, чітко не окреслено, який саме діапазон значень безпосередньо відповідає рівню асертивності та з якими характеристиками вона є несумісною.

Водночас аналіз змісту тверджень опитувальника та системи ключів дозволяє припустити, що найвищий рівень асертивності притаманний тим респондентам, які демонструють високі показники за всіма трьома шкалами: АС1 (невдоволення собою й іншими – самоприйняття), АС2 (пасивність – агресивність) та АС3 (завищена – реалістична самооцінка).

Виходячи з цього припущення, було розраховано інтегральний показник асертивності за формулою $АСТ = АС1 + АС2 + АС3$. Подальше порівняння середніх арифметичних значень цього індексу у респондентів до та після проходження тренінгу дало результати, представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Результати порівняльного аналізу загального індексу асертивності у респондентів до і після тренінгу

Показники	Середні арифметичні		t-критерій Стьюдента	Рівень ймовірності, р	Стандартні відхилення	
	До тренінгу	Після тренінгу			До тренінгу	Після тренінгу
АСТ	14,7000	16,6500	-2,49162	,017198	2,341839	2,601113

Унаслідок проведеного аналізу було зафіксовано статистично значущу різницю між показниками до і після тренінгового впливу. Це дає підстави з високим рівнем достовірності стверджувати, що короткотривалий навчально-психологічний тренінг, спрямований на формування позитивного образу правоохоронних органів у суспільній свідомості, спричиняє істотне зростання рівня асертивності його учасників. У працівників формуються навички відповідальної та зрілої поведінки, що проявляються у здатності відкрито й прямо висловлювати власні думки, переконання та емоції з одночасною

повагою до прав і кордонів інших людей. Їхні дії стають більш усвідомленими і природними, не зумовленими почуттям провини чи тривоги. Вони беруть відповідальність за власні вчинки, не схильні перекладати її на оточення, краще усвідомлюють власні потреби та можуть коректно формулювати прохання. У ситуаціях відмови такі працівники здатні переживати розчарування або невдоволення, водночас визнаючи право інших на власні рішення та бажання. Вони не перевантажують себе відповідальністю за інших, зберігають внутрішній комфорт, готові надавати допомогу лише за запитом, не нав'язуючи власних поглядів чи способів дії.

Асертивна поведінка сприяє зростанню поваги з боку оточення, що, своєю чергою, позитивно позначається на самооцінці, дозволяє ефективніше відстоювати власні права й досягати поставлених цілей. Важливим є також уміння конструктивно виражати негативні емоції без агресії та приниження інших, що знижує рівень внутрішньої напруги, почуття провини й тривоги. Міжособистісні стосунки таких осіб стають менш конфліктними, позбавленими надмірного контролю і страху, більш стабільними та задовільними.

Для працівників правоохоронних органів зазначені поведінкові навички мають особливу цінність, оскільки безпосередньо пов'язані з професійною взаємодією з громадянами та формуванням позитивного суспільного іміджу поліції, що і становило ключову мету реалізованої тренінгової програми.

Таким чином, результати проведеного порівняльного аналізу не засвідчили наявності глибоких особистісних змін у респондентів унаслідок участі у тренінгу, за винятком зростання рівня асертивності. Це дозволяє припустити, що тренінговий вплив зумовлює не прямі зміни окремих рис особистості у вигляді їх посилення чи послаблення, а радше структурні зрушення у системі взаємозв'язків між цими рисами. Виявлення таких змін потребує застосування методів кореляційного та факторного аналізу, які дають змогу реконструювати умовні структури особистості учасників до та після тренінгового впливу.

Кореляційний аналіз дозволяє виявити найбільш значущі лінійні зв'язки між окремими показниками психодіагностичного обстеження. Результати такого аналізу для групи респондентів до початку тренінгу подано у додатку 3, а після його завершення – у додатку 4.

Наступним етапом дослідження стало застосування факторного аналізу до отриманих кореляційних матриць з метою виділення їхніх головних компонентів. Використання методу головних компонент дало змогу визначити найбільш потужні фактори та побудувати матрицю факторних навантажень, що відображає внесок кожного показника у відповідні компоненти.

Головні компоненти являють собою незалежні, ортогональні виміри, у просторі яких узагальнюються взаємопов'язані показники. Перша компонента характеризується максимальною пояснювальною потужністю і задає провідний вимір факторного простору, тоді як кожна наступна має меншу вагу порівняно з попередньою. Теоретично кількість компонент може дорівнювати числу показників, включених до аналізу, однак на практиці доцільним є зменшення розмірності даних шляхом відбору лише найбільш значущих факторів. Оскільки компоненти впорядковані за величиною власних значень, таке скорочення здійснюється шляхом встановлення певного порогового рівня і відкидання компонент із меншою вагою.

У результаті факторного аналізу було виділено по три провідні фактори, кожен з яких мав вагу не менше 2,5, тобто пояснював дисперсію, еквівалентну щонайменше двом з половиною змінним. Це відображено у рядку «Expl.Var» таблиці результатів факторного аналізу, поданої в додатку 5.

Для підвищення інтерпретативної чіткості отриманої факторної структури було застосовано процедуру ортогонального обертання факторних осей методом Varimax. Варімакс-обертання спрямоване на досягнення простої факторної структури, за якої кожен показник має максимальне навантаження на один фактор і мінімальні – на інші, що суттєво полегшує інтерпретацію результатів.

Унаслідок такої обробки кореляційних матриць було отримано структуру головних компонент, спільнота яких, тобто кількість первинних показників, що формують відповідний фактор, представлена у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Головні компоненти

Номер компоненти	Вага фактора	% описуваної дисперсії	% накопиченої дисперсії
<i>В групі респондентів до тренінгу</i>			
1.	4,215	19,16	19,16
2.	3,301	15,00	34,16
3.	2,523	11,47	45,63
<i>В групі респондентів після тренінгу</i>			
1.	3,8578	17,54	17,54
2.	2,777	12,62	30,16
3.	3,296	14,98	45,14

Іншими словами, з 21 змінної (показника), включених до факторного аналізу (сумарна спільнота дорівнює 21), вага першого фактору в групі до тренінгу виявилася приблизно рівною 4,2 висхідних змінних, в групі після тренінгу – 3,9. Це означає, що даний фактор за своєю вагою рівний 4,2 (в групі після тренінгу – 3,9) висхідних змінних, або у 4,2 (3,9) разів більший, ніж висхідна змінна, або пояснює приблизно 19,2% (в групі після тренінгу 17,5%) дисперсії висхідних даних. Другий фактор за своєю вагою дорівнює 3,3 (2,8) та пояснює 15,0% (12,6%) дисперсії. Обидва фактори разом пояснюють 19,2% + 15,0% = 34,2% (в групі після тренінгу 17,5% + 12,6% = 30,2%). Це їх накопичена дисперсія. Третій фактор за своєю вагою рівний 2,5 (3,3) висхідних змінних і пояснює приблизно 11,5% (15,0%) дисперсії висхідних даних. Накопичена дисперсія усіх трьох факторів дорівнює приблизно 45,6% (45,1%).

У таблиці результатів факторного аналізу “Факторні навантаження показників після процедури Varimax-обертання” (дод.5) приведені не згруповані елементи особистісних рис та властивостей (висхідні показники) й наведені ваги їх факторних навантажень, які відображають величину проекції кожного елементу на вісь фактора, що у змістовному плані відображає ступінь

відбиття у даній точці-елементі особистості певної загальної характеристики, представленої у факторі. Для зручності інтерпретації ці навантаження проранжовані, при чому таким чином, що усі навантаження менші 0,6 обнулені. Ці дані зведені у табл. 2.5, яка є найбільш зручна для читання та інтерпретації факторів.

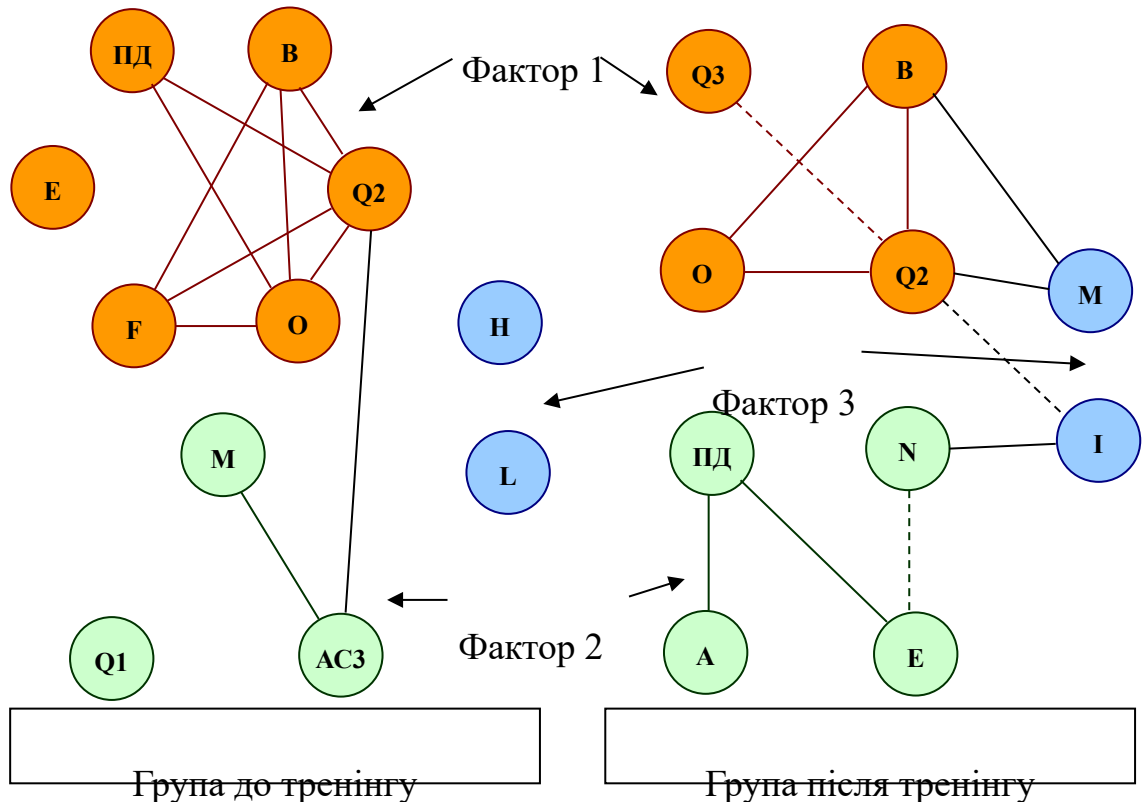
Таблиця 2.5

**Результати факторного аналізу особистісних показників працівників
міліції до і після тренінгу**

Показники		Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
1		2	3	4
Група респондентів до тренінгу				
	О Впевненість – Тривожність	0,836803	0	0
	F Стриманість – Експресивність	0,719353	0	0
2	Q Конформізм – Нонконформізм	0,683582	0	0
	B Інтелект	0,680677	0	0
	П			
Д	Потреба в досягненнях	0,612455	0	0
	МПрактичність – Розвинута уява	0	0,755513	0
	Q			
1	Консерватизм - Радикалізм	0	-0,72547	0
	A			
С3	Завищена – реалістична самооцінка	0	0,635368	0
	L Довірливість – Підозрілість	0	0	0,650951
	H Боязкість – Сміливість	0	0	0,628505
Група респондентів після тренінгу				
	Q			
2	Конформізм – Нонконформізм	-0,79066	0	0
	О Впевненість – Тривожність	-0,74438	0	0
	Q			
3	Низький – Високий самоконтроль	0,707913	0	0
	B Інтелект	-0,63982	0	0
	П			
Д	Потреба в досягненнях	0	0,724033	0
	N Прямолинійність – Дипломатичність	0	-0,65947	0
	E Підлеглість – Домінантність	0	0,649859	0
	A Замкнутість – Товариськість	0	0,607243	0
	МПрактичність – Розвинута уява	0	0	0,781348
	I Жорсткість – Чуйність	0	0	-0,65144

Спираючись на дані, подані в таблиці 2.3, з урахуванням показників, що мають найбільші факторні навантаження в межах кожного з виділених

факторів, а також результатів аналізу кореляційних матриць (додатки 3–4), було сформовано кореляційні плеяди. Вони наочно відображають структуру взаємозв'язків між окремими показниками – особистісними рисами й психологічними властивостями працівників міліції – як на етапі до проведення тренінгової програми, так і після її завершення, що представлено на рисунку 2.3.



Умовні позначення: А – Замкнутість – Комунікабельність; В – Рівень інтелекту; Е – Підлеглість – Домінантність; F – Стриманість – Експресивність; Н – Боязливість – Сміливість; I – Жорсткість – Чуйність; L – Довірливість – Підозрілість; М – Практичність – Розвинута уява; N – Прямолінійність – Дипломатичність; О – Впевненість в собі – Тривожність; Q1 – Консерватизм – Радикалізм; Q2 – Конформізм – Нонконформізм; Q3 – Низький – Високий самоконтроль; АСЗ – Завищена – Реалістична самооцінка; ПД – Потреба в досягненнях

Рис. 2.3. Кореляційні матриці особистісних профілів респондентів до і після проведення тренінгу

На рисунку 2.3 структури окремих факторів подано з використанням різних кольорових маркерів: перший фактор позначено помаранчево-червоним кольором, другий — зеленим, третій — блакитним. Кореляційні зв'язки всередині кожного фактора відображено лініями відповідного кольору, тоді як взаємозв'язки між факторами показано чорними лініями. Прямі кореляції між показниками позначені суцільними лініями, а обернені — пунктирними.

Аналіз рисунка 2.3 засвідчує, що в обох вибірках до першого фактора увійшли показники В, О та Q2, причому характер взаємозв'язків між ними є ідентичним як до, так і після тренінгу. Це дає підстави розглядати дану факторну структуру як найбільш потужну і відносно стабільну особистісну конфігурацію працівників міліції, яка не зазнає істотних змін у процесі тренінгової роботи. Вона відображає два контрастні типи респондентів. Перший тип характеризується одночасно високими значеннями за зазначеними шкалами, що пов'язано з прямими кореляційними зв'язками між ними: показники або зростають разом, або знижуються синхронно. Другий тип є протилежним і представлений низькими значеннями за факторами В, О та Q2.

Таким чином, усі досліджувані респонденти умовно розміщуються на єдиному континуумі. На одному його полюсі перебувають особи з високим рівнем інтелектуального розвитку, начитані, зібрані, проникливі та кмітливі (В+), водночас схильні до внутрішньої напруженості, переживань, почуття тривоги й провини (О+), але незалежні у прийнятті рішень, самостійні та мало залежні від групової підтримки (Q2+). На протилежному полюсі знаходяться респонденти з більш конкретним і ригідним мисленням, менш зібрані й інтелектуально обмежені (В-), емоційно спокійні, самовпевнені, безтурботні та легковажні (О-), соціально залежні, конформні, орієнтовані на групу та позбавлені ініціативності (Q2-). Виявлені полярні типи умовно були означені як «Самостійні» та «Залежні».

Разом із тим, за іншими показниками факторні структури в групах до і після тренінгу демонструють істотні відмінності. Порівняльний аналіз їх змісту

дозволяє зробити висновок, що найбільш близькими за психологічним наповненням залишаються перші фактори в обох групах, які доцільно інтерпретувати як індивідуально-характерологічні особливості. Саме ці фактори виконують функцію умовного поділу вибірки на два зазначені типи — «Самостійних» і «Залежних».

Другий фактор у групі респондентів до тренінгу за своїм змістом найбільшою мірою відповідає третьому фактору в групі після тренінгу. Обидва фактори включають показник М (Практичність — Розвинена уява), що дозволяє розглядати їх як відображення внутрішніх уявлень особистості про саму себе. Водночас третій фактор у групі до тренінгу та другий фактор у групі після тренінгу, хоча й не мають спільних змінних, за своїм психологічним змістом пов'язані з комунікативною сферою особистості, що дає підстави умовно об'єднати їх у групу факторів, які характеризують особливості міжособистісної взаємодії.

З огляду на зазначене, доцільним є більш детальний розгляд того, якими саме психологічними рисами характеризуються виявлені типи респондентів до участі в тренінгу та після його завершення.

До початку тренінгової роботи представники умовної групи «Самостійних» вирізнялися вираженою потребою в досягненнях (ПД+), підвищеною експресивністю (F+) та доміантністю (E+). Для них була характерна наполегливість у досягненні поставлених цілей, незадоволеність уже здобутими результатами, схильність до повного занурення в діяльність і прагнення до успіху. Вони демонстрували життєрадісність, енергійність, імпульсивність, рухливість і комунікативну активність. Водночас таким респондентам були властиві владність, жорсткість, непоступливість, упевненість у власній правоті, упертість, а інколи й агресивність та конфліктність. Натомість «Залежні» до тренінгу характеризувалися зниженою потребою в досягненнях, емоційною стриманістю, спокоєм, мовчазністю й

повільністю, а також м'якістю, поступливістю, слухняністю, пасивністю та скромністю.

Стабільна особистісна конфігурація В–О–Q2 у межах першого фактора в групі до тренінгу через показник Q2 виявляє зв'язок із позитивним полюсом другого фактора. Другий фактор, умовно означений як «внутрішні уявлення про себе», формується позитивними навантаженнями за шкалами АСЗ (реалістичність самооцінки) та М (розвинена уява), а також негативним навантаженням за шкалою Q1 (консерватизм – радикалізм). Це означає, що «Самостійні» працівники міліції до тренінгу зазвичай мають більш реалістичне уявлення про себе (АСЗ+), схильні до мрійливості, ідеалізму, внутрішньої зосередженості, багатої фантазії та певної відірваності від реальності (М+), водночас вони демонструють консервативність поглядів, обережне ставлення до нововведень, недовіру до незнайомих людей і схильність до моралізування (Q1–). На противагу їм «Залежні» відзначаються завищеною самооцінкою (АСЗ–), практичністю, приземленістю інтересів і низьким рівнем уяви (М–), при цьому вони схильні вважати себе відкритими до нового, критично налаштованими, недовірливими до авторитетів і такими, що не приймають нічого без перевірки (Q1+).

Третій фактор, що відображає комунікативні особливості респондентів до тренінгу, перебуває в оберненому кореляційному зв'язку з першим фактором. Показники Н та L, які його формують, мають між собою слабкий прямий зв'язок. Це свідчить про те, що високі значення першого фактора поєднуються з низькими значеннями третього. Отже, «Самостійним» до тренінгу були притаманні нерішучість, сором'язливість, стриманість, підвищена емоційна чутливість і настороженість щодо можливих загроз (Н–), а також довірливість, щирість, відсутність підозрливості, здатність до співпраці й ефективної роботи в колективі (L–). Водночас «Залежні» вирізнялися сміливістю, схильністю до ризику, підприємливістю, емоційною грубістю й недооцінюванням небезпеки (Н+), а також підозрливістю, внутрішньою напруженістю, ревнощами, заздрістю,

егоцентризмом і тенденцією перекидатися відповідальність за власні помилки на інших (L+).

Аналіз першого фактора у групі після тренінгу засвідчує певну трансформацію індивідуально-характерологічних проявів. Зокрема, у «Самостійних» спостерігається зниження самоконтролю, недбалість, імпульсивність, схильність діяти за власними внутрішніми спонуками без урахування соціальних норм, а також внутрішня суперечливість у самосприйнятті (Q3-). Натомість «Залежні» після тренінгу демонструють вищий рівень самоконтролю, організованість, точність, волюву регуляцію, орієнтацію на усвідомлене планування дій, прийняття соціальних норм і здатність ефективно керувати власними емоціями та поведінкою (Q3+).

Фактор «внутрішніх уявлень про себе» у групі після тренінгу набуває таких характеристик. Для «Самостійних» він поєднує мрійливість, ідеалізм, багату уяву та захопленість внутрішнім світом (M+) з водночас низькою сентиментальністю, мужністю, впевненістю у собі та готовністю брати відповідальність (I-). Для «Залежних», навпаки, характерними стають практичність, орієнтація на реальність, дотримання соціальних норм, чесність і добросовісність (M-), поєднані з підвищеною чутливістю, м'якістю, залежністю від підтримки оточення, схильністю до емпатії, романтичністю та іпохондричними тенденціями (I+).

Комунікативна сфера «Самостійних» працівників міліції після тренінгу характеризується простотою, прямолінійністю, природністю й безпосередністю у взаємодії з іншими. Вони залишаються відкритими до спілкування, емоційно виразними, хоча інколи можуть виявляти нетактовність (N-). Разом із цим вони зберігають домінантність, владність, упертість, конфліктність і схильність до опору обмеженням (E+). Для них характерна висока потреба в досягненнях, наполегливість і здатність захоплюватися діяльністю, але без вираженого суперництва, з орієнтацією на спільну радість від успіху та готовність як

приймати, так і надавати допомогу (ПД+). У міжособистісних контактах вони проявляють сердечність, доброзичливість і налаштованість на співпрацю (А+).

Натомість у «Залежних» після тренінгу комунікативна сфера набуває інших рис: проникливість, обережність, емоційна стриманість, певна нещирість, честолюбство й тактична хитрість (N+). У взаємодії з іншими вони залишаються м'якими, поступливими, слухняними, сором'язливими, конформними та пасивними (Е-). Їм притаманна знижена потреба в досягненнях, задоволення мінімальними результатами та труднощі з ініціюванням запиту на допомогу у складних ситуаціях (ПД-). В емоційно-соціальному плані вони часто закриті, критичні, відчужені, холодні та схильні до скептичного ставлення до оточення (А-).

Порівняльний опис виявлених типів респондентів на етапах до та після проходження тренінгу подано в додатку 6. Проведений кореляційний і факторний аналіз дозволив ідентифікувати дві контрастні групи працівників міліції, які суттєво різняться за сукупністю характерологічних, інтелектуальних, емоційних, поведінкових та інших психологічних параметрів. До першого типу належать особи нонконформного спрямування, які відзначаються незалежністю від зовнішніх оцінок, високим рівнем інтелектуального розвитку, розвиненою уявою, експресивністю, здатністю до ефективної міжособистісної взаємодії, консервативністю поглядів і готовністю брати на себе відповідальність. Другий тип представлений прихованими конформістами, для яких характерне дотримання загальноприйнятих норм, практичність і приземленість, нижчий рівень інтелектуальної рефлексії, схильність до перекладання відповідальності на інших, підвищена підозрілість, ревності, заздрість і тенденція до завищеної самооцінки. У виконанні розпоряджень такі особи часто демонструють схильність до ризику, соціальну сміливість без адекватного усвідомлення небезпеки, а у випадку помилок — прагнення перекласти наслідки на оточення.

У процесі тренінгової роботи відбувається певна трансформація конфігурацій особистісних структур, причому у представників першого типу змістовні структурні компоненти загалом зберігаються, тоді як у групі «Залежних» спостерігаються більш виражені зміни. Зокрема, у конформістів підвищується рівень самооцінки, зростає цілеспрямованість, вони стають більш замкнутими, водночас починають відкритіше усвідомлювати власну потребу в підтримці, допомозі та емоційній прихильності. Їх уявлення про себе набувають більш реалістичного характеру.

Отже, результати проведених порівняльного, кореляційного та факторного аналізів засвідчують, що участь у тренінговій діяльності актуалізує як відносно стабільні, мало змінні особистісні структури, так і компоненти, які є більш чутливими до психологічного впливу. До стійких, конституційних характеристик доцільно віднести інтелектуальні здібності, базові емоційні властивості та вольові якості. Натомість найбільшою мірою піддаються змінам такі сфери, як самооцінка особистості, мотиваційні утворення, окремі комунікативні характеристики та поведінкові стратегії.

Водночас характер і глибина змін, що відбуваються у процесі тренінгу, значною мірою детермінуються індивідуальними особливостями самих учасників. Зокрема, у ході експериментального дослідження встановлено, що респонденти з вираженою автономністю, самостійністю у прийнятті рішень та низькою залежністю від соціальних оцінок зазнають менш виражених трансформацій. Аналогічно, тренінговий вплив виявляється менш ефективним щодо осіб з високим рівнем інтелектуального розвитку, природною спонтанністю та імпульсивністю поведінки.

Висновки до розділу 2

У розділі 2 представлено результати експериментального дослідження впливу психологічного тренінгу на формування та оптимізацію позитивного професійного іміджу поліцейського. Реалізація емпіричної частини роботи дала

змогу комплексно оцінити як безпосередні, так і опосередковані психологічні зрушення, що відбуваються у структурі особистості працівників поліції внаслідок участі у короткотривалій тренінговій програмі.

Експериментальне дослідження було організоване поетапно й включало первинне психодіагностичне обстеження, проведення спеціально розробленого психологічного тренінгу та повторну діагностику з метою виявлення динаміки змін. Така логіка дослідження забезпечила можливість порівняльного аналізу особистісних показників до і після тренінгового впливу, а також дала підстави для оцінки ефективності застосованої програми.

Результати порівняльного аналізу засвідчили, що короткотривалий навчально-психологічний тренінг не спричиняє істотних прямих змін стійких, конституційних рис особистості, що узгоджується з сучасними уявленнями про межі впливу психолого-освітніх та орієнтаційних форм тренінгової роботи. Водночас було виявлено статистично значуще зростання рівня асертивності учасників, що є важливим показником сформованості відповідальних, конструктивних та соціально прийнятних моделей поведінки, безпосередньо пов'язаних із професійною діяльністю поліцейського та сприйняттям його образу громадянами.

Отримані дані підтвердили, що основний ефект тренінгової роботи проявляється не стільки у зміні окремих особистісних рис, скільки у трансформації їх внутрішньої організації та взаємозв'язків. Проведений кореляційний і факторний аналіз дозволив виявити структурні зрушення в особистісних конфігураціях досліджуваних, а також виокремити два контрастні типи працівників поліції, які відрізняються за характерологічними, емоційними, мотиваційними та комунікативними показниками. При цьому встановлено, що участь у тренінгу по-різному впливає на представників цих типів: у більш незалежних і самостійних респондентів зміни мають менш виражений характер, тоді як у більш залежних і конформних – є глибшими та структурно значущішими.

Аналіз динаміки факторних структур до і після тренінгу засвідчив, що найбільш стійкими до змін залишаються інтелектуальні, емоційно-вольові та базові характерологічні властивості. Натомість найбільш чутливими до тренінгового впливу виявилися самооцінка, мотиваційна сфера, комунікативні характеристики та поведінкові патерни, які безпосередньо визначають стиль професійної взаємодії поліцейського з громадянами та представниками соціального оточення.

Таким чином, результати експериментального дослідження підтверджують доцільність використання психологічного тренінгу як ефективного інструменту оптимізації професійного іміджу поліцейського. Тренінгова робота сприяє розвитку асертивної, відповідальної та більш усвідомленої поведінки, а також запускає структурні особистісні зміни, що створюють психологічні передумови для підвищення довіри громадян до правоохоронних органів. Отримані висновки обґрунтовують практичну цінність тренінгових програм у системі професійної підготовки та психологічного супроводу працівників поліції.

ВИСНОВКИ

У межах виконання даного дослідження здійснено всебічний аналіз наукових джерел, присвячених теоретичному осмисленню та практичній реалізації психологічного тренінгу. Зокрема, було розглянуто підходи до використання тренінгових програм у практичній психології, типологію тренінгових груп, особливості особистісної динаміки учасників, а також ключові етичні засади, на яких ґрунтується тренінгова взаємодія. Окрему увагу приділено структурі психологічного тренінгу, його основним компонентам, системі вправ і завдань, а також підходам до оцінювання ефективності тренінгового впливу.

В емпіричній частині роботи представлено програму тренінгу, спрямованого на підвищення позитивного іміджу міліції, та результати експериментального дослідження його впливу на особистісні характеристики учасників. Проведений експеримент дозволив підтвердити вихідну гіпотезу про наявність особистісних змін унаслідок участі в психологічному тренінгу, а також про залежність цих змін від комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників. Було встановлено, що навіть короткотривалі тренінги навчального або просвітницького характеру, які не орієнтовані на глибинну трансформацію особистості, здатні ініціювати певні психологічні зміни. У таких випадках вони мають не стільки прямий, скільки структурний характер і проявляються у зміні взаємозв'язків між окремими рисами та властивостями особистості.

Результати порівняльного аналізу засвідчили, що короткочасний тренінг майже не спричиняє безпосередніх змін стабільних особистісних рис. Єдиним показником, який зазнав статистично значущих змін, став рівень асертивності, що відповідало цільовій спрямованості тренінгової програми і було очікуваним результатом. Водночас більш глибокий аналіз даних дозволив виявити істотні зрушення у структурній організації особистісних характеристик працівників міліції, що відбулися під впливом тренінгової діяльності.

Застосування кореляційного та факторного аналізів дало змогу виокремити дві якісно відмінні групи досліджуваних, які розрізнялися за сукупністю характерологічних, інтелектуальних, емоційних і поведінкових ознак. До першої групи належали особи з вираженою незалежністю суджень, високим рівнем інтелекту, розвиненою уявою, емоційною експресивністю та здатністю ефективно взаємодіяти з іншими, водночас достатньо консервативні й схильні брати відповідальність на себе. Друга група характеризувалася прихованою конформністю, орієнтацією на зовнішні норми, більш низьким рівнем інтелектуального розвитку, практичністю мислення, схильністю перекладати відповідальність, підвищеною підозрілістю, ревнивстю та тенденцією до завищеної самооцінки. Представники цієї групи виявляли соціальну сміливість і готовність до ризику, проте нерідко не усвідомлювали можливих наслідків власних дій.

У процесі тренінгової роботи було зафіксовано певні зміни в конфігурації особистісних структур обох типів. При цьому у представників першої групи загальна структура особистості залишалася відносно стабільною, тоді як у другій групі трансформації виявилися більш помітними. Зокрема, у конформно орієнтованих працівників підвищувалася реалістичність самооцінки, посилювалася цілеспрямованість, з'являлася більша усвідомленість власної потреби в підтримці та схваленні з боку інших.

Загалом результати дослідження свідчать про те, що участь у тренінговій діяльності актуалізує як відносно стійкі, так і динамічні компоненти особистості. До найбільш стабільних характеристик можна віднести інтелектуальні здібності, емоційні властивості та вольові якості, тоді як найбільш чутливими до впливу тренінгу виявляються самооцінка, мотиваційна сфера, окремі комунікативні особливості та поведінкові стратегії.

Водночас ефективність тренінгового впливу значною мірою визначається індивідуальними особливостями учасників. Так, особи з високим рівнем автономності, незалежності мислення та прийняття рішень, а також

респонденти з високими інтелектуальними показниками та імпульсивністю демонстрували меншу схильність до змін.

Отже, на сучасному етапі недостатньо вивчено глибинні та структурні особистісні зміни, які можуть виникати внаслідок участі у короткотривалих навчальних або орієнтаційних тренінгах. Отримані результати показують, що тренінг не є нейтральним впливом і може змінювати особистість ширше, ніж це передбачено його безпосередніми цілями. Це актуалізує питання професійної відповідальності тренера та необхідності ґрунтовної підготовки фахівців, які працюють у сфері тренінгової діяльності. Наявність системних знань із групової динаміки, психології особистості та психології впливу є обов'язковою умовою етичного й ефективного застосування тренінгу. Матеріали дослідження розширюють уявлення про психологічний тренінг як інструмент впливу та можуть слугувати підґрунтям для подальшого розвитку методології тренінгової роботи й підвищення професійних стандартів у практичній психології.

Список використаних джерел:

1. Алексеева С.С. Психологічні особливості розвитку резильєнтності військовослужбовців. «Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи», К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025, № 3(68) Т.2. С. 5-19. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-68-3-2-5-19>
2. Бацилєва О.В., Пузь І.В., Гресько І.М. Особливості ставлення до здоров'я молоді з різним рівнем психоемоційного напруження. Психологічний журнал. Психологічний часопис. 2018. № 6(16). С. 167–183.
3. Біскуп М. Волинець Н. Психологічні заходи підвищення стресостійкості внутрішньо переміщених осіб. *Grail of Science*, 2024. № 126. С. 521-526. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.06.2024.088>
4. Бліхар В. Емпіричне дослідження свободи і відповідальності у курсантів системи МВС. *Габітус: науковий журнал з соціології та психології*. 2021. Вип. 30. С. 60–64.
5. Бліхар В. Психологічні особливості харизматичної особистості працівника національної поліції України. *Габітус: науковий журнал з соціології та психології*. 2022. Вип. 36. С. 133–138.
6. Богданович Г. Трансформація української ідентичності як чинник формування нової політичної нації. *Актуальне українознавство*, 2024. № 3. С. 44-56. DOI: [https://doi.org/10.17721/2413-7065.3\(92\).2024.312865](https://doi.org/10.17721/2413-7065.3(92).2024.312865)
7. Галецька І., Кліманська М., Климанська Л. Психологічний дистрес переживання дев'яти місяців війни цивільним населенням України. *Український психологічний журнал*. 2022. № 2 (18). С. 45–67. DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2022.2\(18\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2022.2(18).3).
8. Гілл Лінда, Брандо Грег, Трулав Емілі, Лайнбек Кент. Командна робота. Як впровадити зміни в компанії, щоб вас підтримали / пер. з англ. Ірина Гнатковська. К. : Наш формат, 2019. 328 с.
9. Грачук В.С., Чупринський Б.О., Карпінська Н.В., Особливості формування психологічної стійкості у працівників правоохоронних органів в

умовах воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*, 2025. № 5, частина 3. С. 146-153. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.3.21>

10. Заїчко В. Ідентичність українських студентів в умовах війни та екзистенційного пошуку. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*, 2024. № 50(7-9), 2024. С. 85-94. DOI: [https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.50\(7-9\)-13](https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.50(7-9)-13)

11. Злобіна О.Г. Стресові стани населення України в контексті війни: соціально-груповий аналіз. *Вісник Національної академії наук України*, 2024. № 6. С. 49-56. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2024.06.049>

12. Калька Н. М., Кузьо Л. І. Статеві-віковий аспект емоційних переживань в умовах воєнних дій в Україні: арттерапевтична техніка «Чорний квадрат». *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. Випуск 1. 2023. С. 31–38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-5>*

13. Калька Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 220 с.

14. Калька Н., Ковальчук З., Одинцова Г. Практикум з арт-терапії. Частина 2. Навчально-методичний. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2021. 170 с.

15. Клименко С. І. Стрес, травма і адаптація в умовах війни : навч. посіб. / С. І. Клименко. Харків : ХНУ, 2022. 296 с.

16. Кліманська М. Б., Галецька І. І., Кліманська Л. Д. Емоційне вигорання від війни: розроблення та психометричні характеристики опитувальника. *Науковий журнал «Габітус»*, 2025. Вип. 69(1). С. 136-146. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.23>

17. Ковальчук З.Я. Вплив генетично-психологічного комунікативно-рефлексивного тренінгу на формування емпатійних та інтелектуальних складових оптимізації педагогічної взаємодії. *Молодь і ринок. Щомісячний науково-педагогічний журнал*. № 10 (105) жовтень. 2013. С. 34-39.

18. Ковальчук З.Я. Впровадження генетично-психологічного

комунікативно-рефлексійного тренінгового підходу в систему підготовки працівників поліції. Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В. В. Середа. Львів: ЛьвДУВС, 2015. Вип. 2. С.56-66.

19. Ковальчук З.Я. Генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінговий підхід у системі підготовки працівників поліції до конструктивної взаємодії з населенням. Конструктивна взаємодія поліції (міліції) і населення в соціумі: матеріали круглого столу (29 жовтня 2015 р.) / упор. д. ю. н., проф. З. Р. Кісіль. Львів: ЛьвДУВС, 2015. С. 218-227.

20. Ковальчук З.Я. Емпіричний аналіз результатів впровадження генетично-психологічного комунікативно-рефлексійного тренінгу (ГП КРТ). Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В. В. Середа. Львів: ЛьвДУВС, 2016. Вип. 1. С. 247-258.

21. Ковальчук З.Я. Комунікативно-рефлексійний тренінговий підхід у системі оптимізації професіогенезу науково-педагогічних працівників. Педагогічний процес: теорія і практика. Збірник наукових праць. Вип. 1. К., ТОВ «Видавниче підприємство «Едельвейс». 2012. С. 198-206.

22. Ковальчук З.Я. Психологічний аналіз впливу тренінгу на деякі особистісні характеристики майбутніх психологів через призму оптимізації педагогічної взаємодії. Збірник наукових праць Наці-ональної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2017. С. 96-109.

23. Ковальчук З.Я. Психолого-прикладні аспекти впровадження генетично-психологічного комунікативно-рефлексійного тренінгу в процес підготовки працівників поліції. Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії поліції і населення в соціумі: монографія [за редакцією Л.Й. Гуменюк]. Львів: ЛьвДУВС, 2017. С. 171-190.

24. Ковальчук З.Я. Соціально-психологічний тренінг як засіб активного впливу. І Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства»: Матеріали конференції. Кременчук: КрНУ, 2012. С. 119-120.

25. Ковальчук З.Я. Формування ціннісних характеристик оптимізації педагогічної взаємодії шляхом впливу генетично-психологічного комунікативно-рефлексивного тренінгу. Актуальні проблеми практичної психології : матеріали ІІ Всеукраїнського науково-практичного семінару (30-31 жовтня 2013) / Міністерство освіти і науки України, ГНПУ ім. О. Довженка [та ін.] ; [ред. кол. : В.М.Поліщук, Я.О.Гошовський, Г.К.Радчук, В.М.Чорнобровкін] ; за заг. ред. В.М.Поліщука. Глухів, РВВ ГНПУ ім. О.Довженка, 2013. С.50-53.

26. Ковальчук З.Я., Ковальчук О.Я. Психологічні особливості та умови формування позитивного іміджу працівників ОВС у професійній діяльності. Збірник статей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Особистість в екстремальних умовах»: [в 2ч.] – Ч.1. [за ред. Р.А.Кривопишиної, Б.І.Шуневича]. Львів: ЛДУ БЖД, 2013. С. 120 – 124.

27. Лосієвська О. Моделі формування іміджу здобувача вищої освіти / Ментальне здоров'я особистості та організації : колективна монографія. Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред. : Г. А. Пріба, Л. Є. Бегези. Київ : ТОВ «Типографія АМГ», 2024. 518 с.

28. Лосієвська О. Г., Ляшко А. О. Вплив психічного травмування на ефективність професійної діяльності. *Journal of psychology research*, volume 29 (12), Д., Ліра, 2023. С.40-46.

29. Лосієвська О.Г., Лосієвська О. Г. , Бозоян М. А. , Завацька Н. Є. , Каламайко Д. Ю. , Тоба М. В. Інноваційні аспекти у формуванні комунікативних компетенцій професіоналізму майбутніх фахівців правоохоронної галузі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*: зб. наук. праць – Северодонецьк : Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2022. № 1 (57). Т.2.

С. 40-48.

30. Лялюк Ю. Р. Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості офіцерського складу Національної гвардії України: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальностей 053 – «Психологія» / Лялюк Юрій Русланович. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. - 283 с. DOI: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/8624>

31. Матійків І.М., Ковальчук З.Я. Професійна майстерність психолога. Навчально-методичний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 340 с.

32. Мащак С.О., Олійник Л.В. Емоційне вигорання військовослужбовців як предмет уваги психолога. *Журнал «Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*, 2025. № 11(57). С. 2198-2210. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-11\(57\)-2198-2210](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-11(57)-2198-2210)

33. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб. К.: МАУП, 2004.

34. Пілецький В.С., Майка В.В. Особливості емоційного вигорання працівників екстремальних професій. «Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи», К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025, № 3(68) Т.2. С. 125-133. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-68-3-2-125-133>

35. Рудюк Т. М. Психологічні виміри самосвідомості в екзистенційно-травматичних умовах : колективна монографія / Т. М. Рудюк, Л. П. Соловйова. Львів : НУ «Львівська політехніка», 2023. 248 с.

36. Теркулова І.В., Литвиненко О.О., Миколенко Н.В. Психологічні прояви стресу, депресії та тривоги у внутрішньо переміщених осіб. Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія, 2025. № 2. С. 162-168. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2025.2.28>

37. Чалдині Роберт. Психологія впливу / пер. з англ. Микити Скоробагатова. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2018. 352 с.

38. Agata Chudzicka-Czupałaa, Nadiya Haponb, Roger Ho Chun Manc,d, Dian-Jeng Lie,f,g, Marta Żywiołek-Szejaa, Liudmyla Karamushkah, Damian

Grabowskia, Mateusz Paligai, Roger S. McIntyrej,k,l, Soon-Kiat Chiangm, Bartosz Pudeleka, Yi-Lung Chen n,o and Cheng-Fang Yen. Associations between coping strategies and psychological distress among people living in Ukraine, Poland, and Taiwan during the initial stage of the 2022 War in Ukraine. *European Journal of Psychotraumatology*. 2023; V. 14(1):2163129. DOI: <https://doi.org/10.1080/20008066.2022.2163129>.

39. Anjum G, Aziz M and Hamid HK. Life and mental health in limbo of the Ukraine war: How can helpers assist civilians, asylum seekers and refugees affected by the war?. *Front. Psychol*, 2023. № 14:1129299. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1129299>

40. Blikhar, V., Kovalchuk, Z., Vavryniv, O., Yaremko, R., Bodnarchuk, V., & Tsiupryk, A. (2023). Results of the Implementation of a Comprehensive Socio-Psychological Program to Foster Professional Empathy Among Professionals in the Helping Professions. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 14(2), 1-13.

41. Kalaitzaki A., Goodwin R., Kurapov A. та ін. The mental health toll of the Russian-Ukraine war across 11 countries: Cross-sectional data on war-related stressors, PTSD and CPTSD symptoms // *Psychiatry Research*. 2024. Vol. 342. Article 116248. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2024.116248>

42. Koval I.S., Yaremko R. Ya., Vavryniv O. S. The use of training technologies in the process of professional training for future rescuers in higher education institutions. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2024. Вип. 71. С. 142-149.

43. Kyrylova, O.O & Shestopalova, L.F. & Rublova, T.V. & Zolotarova, T.G.. (2024). Changes in the level of psychological traumatization of medical personnel working in Kharkiv under war conditions over the period from 2022 to 2023. *Український радіологічний та онкологічний журнал*, 2024. № 32. С. 78-90. DOI: <https://doi.org/10.46879/ukroj.1>

44. The identity of Ukraine's citizens: trends of change (June 2024) / Razumkov Centre [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://razumkov.org.ua/en/sociology/press-releases/the-identity-of-ukraine-s-citizens-trends-of-change-june-2024>

